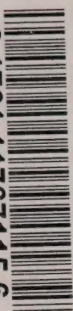


3 1761 11767115 6





Government  
Publications

Government  
Publications

Government  
Publications



Government  
Publications



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117671156>









MI  
A56

1217

# ANNUAL REPORT 73~74



*Canada*

*Dept.*



Manpower  
and Immigration

Main-d'œuvre  
et Immigration





# ANNUAL REPORT

For the  
Fiscal Year  
1973~1974

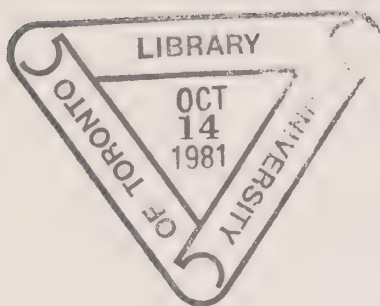


Manpower  
and Immigration

Robert Andras  
Minister

Main-d'œuvre  
et Immigration

Robert Andras  
Ministre



©  
Information Canada  
Ottawa, 1975  
Cat. No.: MP1-1974



His Excellency,  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report  
of the Department of Manpower and Immigration for the year 1973-74.

Respectfully submitted,

ROBERT ANDRAS  
Minister of Manpower and Immigration



The Honourable Robert Andras, P.C., M.P.,  
Minister of Manpower and Immigration,  
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department  
of Manpower and Immigration for the fiscal year 1973-74.

Respectfully submitted,

ALLAN E. GOTLIEB  
Deputy Minister





## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Department of Manpower and Immigration.....	ix
Highlights.....	xi
 Manpower.....	 1
Job Creation.....	2
Local Initiatives Program.....	2
Local Employment Assistance Program.....	3
Opportunities for Youth.....	3
Special Programs.....	3
Outreach.....	4
Agricultural Manpower.....	4
Federal Public Service Recruitment.....	5
Civilian Employment Assistance Program.....	5
Northern Activities.....	5
Canada Manpower Services to Employers.....	6
Industrial Specialization.....	6
Canada Manpower Adjustment Program.....	6
Social Security Review.....	7
Counselling and Testing.....	7
Young Workers.....	9
Summer Employment.....	9
Services to Students and Graduates.....	10
Canada Manpower Mobility Program.....	10
Canada Manpower Training Program.....	11
Institutional Training.....	11
Industrial Training.....	13
 Immigration.....	 15
New Immigrant Regulations.....	18
Adjustment of Status Program.....	18
Immigration Inquiry Backlog.....	18
Canadian Immigration and Population Study.....	18
Foreign Operations.....	19
Immigration from the People's Republic of China.....	19
Chilean Refugees.....	20
Preparation for the 1976 Olympic Games.....	20

## TABLE OF CONTENTS - Concluded

	Page
Strategic Planning and Research.....	21
Research Projects Group.....	21
Economic Analysis and Forecasts Branch.....	22
Strategic Planning and Evaluation Group.....	23
Occupational and Training Analysis and Development Branch.....	24
Departmental Library.....	25
Administration.....	27
Administrative Services.....	27
Computer Services Branch.....	27
Financial and Management Services.....	28
Management Review and Improvement Bureau.....	29
Personnel Service.....	29
Information Service.....	30
Figure	
1. Canada Manpower Adjustment Incentive Agreements 1966-67 to 1973-74.....	8
2. Canada Manpower Training Program 1973-74: Full-Time Training Days Purchased by Type.....	12
3. Canada Manpower Training Program: Full-Time Institutional Trainees on Course Each Month.....	12
4. Intended Destination of Immigrants.....	16
5. Where Immigrants Came From.....	17
Appendix: Tables 1 to 12.....	33
Table	
1. Statement of Expenditures.....	34
2. Canada Manpower Centres.....	35
3. Job Creation Branch: Local Initiatives Program Summary.....	36
4. Job Creation Branch: Local Employment Assistance Program, Summary of Contracted Projects.....	37
5. Canada Manpower Adjustment Program: Summary of Manpower Adjustment Incentive Agreements.....	38
6. Canada Manpower Mobility Program: Expenditures on Grants Authorized.....	39
7. Canada Manpower Mobility Program: Number of Grants Authorized.....	40
8. Canada Manpower Training Program Expenditures.....	41
9. Canada Manpower Training Program: Number of Clients Enrolled.....	42
10. Canada Manpower Training Program: Training Provided for Clients with Special Needs.....	43
11. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada.....	44
12. Immigration to Canada by (Intended) Occupational Group.....	46



## THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, authorized under the provisions of the Government Organization Act of 1966, assumes responsibility for "the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration."

Programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- the effective meeting of Canada's labour needs by rapid matching of jobs and workers through recruitment, counselling, development of job orders and referral of workers to employers and employers to workers;
- the sponsoring of educational upgrading and training for Canadians to develop satisfying and productive careers while meeting the manpower requirements of employers and the economy;
- the provision of financial assistance to the unemployed and underemployed, enabling them to move with their families to areas where there are jobs or their skills are in demand;
- the production of employment through job creation programs for the disadvantaged and those experiencing seasonal unemployment;
- the co-ordination of employment and labour-related programs and services in co-operation with other federal departments and provincial and territorial labour and welfare departments and agencies;
- the development of mechanisms for occupational forecasting and manpower planning and the facilitation of manpower adjustments precipitated by technological and other changes;
- the collection, collation, and distribution of labour market information, and the detailed analysis and interpretation of the impact of departmental programs;

- in immigration, the establishment of an equitable system of selecting and admitting immigrants based on (1) non-discrimination, (2) humanitarian concerns, and (3) meeting the needs of Canada's labour market.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Immigration Act (R.S.C. 1970, c.1-2) and Regulations  
 Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c.A-2 and 1972, c.14) and Regulations  
 Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c.R.3)  
 Canada Manpower and Immigration Council Act (1970, c.C-4)  
 Department of Manpower and Immigration Act (1970, c.M-1)  
 Assisted Passage Loan Regulations (P.C. 1967, pursuant to section 69)  
 Immigration Inquiries Regulations (SOR/67-621)  
 Immigration Appeal Board Act (1970 c.I-3)  
 Immigration Sponsorship Appeals Order (P.C. 1967-1956 pursuant to section 17 of the Immigration Appeal Board Act)

Regulations made pursuant to Appropriation Acts:

Employment Service  
 Canada Manpower Training Program  
 Canada Manpower Adjustment Program  
 Canada Manpower Mobility Program  
 Manpower Training Research Projects  
 Canada Agricultural Manpower Program  
 Local Initiatives Program  
 Local Employment Assistance Program  
 Diagnostic Services  
 Outreach  
 Farm Labour Pools  
 Agriculture for Young Canadians  
 Opportunities for Youth  
 Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971  
 Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3  
 Unemployment Insurance Act (Part VII, 1971) (1970-71-72, c.48)

#### HIGHLIGHTS 1973-74

- More than 3.9 million people registered for work with Canada Manpower Centres. The department operates a network of more than 400 Canada Manpower Centres across the country.
- Canada Manpower Centres made 2,885,547 referrals to employment, and found employment for 1,042,722 workers - an increase of more than 12,000 over 1972-73. In addition, 287,028 man-days of casual or short-term employment resulted from CMC referrals.
- Canada Manpower Centres found summer jobs for more than 200,000 students.
- Employer use of Canada Manpower Centres to find workers increased by seven per cent with 1,507,447 job vacancies being listed, an increase of more than 100,000 over 1972-73.
- Canada Manpower staff made 210,852 personal visits to employers.
- Canada welcomed 203,214 immigrants, an increase of 78,487 (62.9 per cent) over the previous year. Of these, 101,764 were added to the labour force compared with 61,607 in 1972-73.
- New immigration regulations were introduced, which more closely related the entry of unsponsored immigrants to the needs of Canada's labour force. For applicants to qualify as immigrants, excluding immediate family members, anyone entering the labour force must be in an occupation for which there is a demand in Canada.
- Since World War II, Canada has admitted more than 3.8 million immigrants.
- During the last fiscal year departmental expenditures totalled \$714,836,000 (see Table 1).\*

---

\*All tables in this report are in the appendix.





## MANPOWER

Placing people in jobs is the main objective of the Manpower Division. When an unemployed man or woman secures gainful employment, the benefits spread outward from the person involved to affect ultimately all Canadians.

Manpower and Immigration Minister Robert Andras emphasized the importance of the human factor in outlining Manpower's plans for finding jobs for people before the House of Commons Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration last year. He continued, "When we consider the number of jobs created by the (department's) programs, we are in fact talking about Canadian men and women and the intangible benefits that stem from being meaningfully employed: renewed confidence, development of abilities, the realization that it is possible to change life styles ... the list is endless. These benefits not only affect the worker and his immediate family but his community as well, and by implication, ourselves, our families and our communities."

The importance of the human factor in Manpower's programs and services designed to place people in jobs is demonstrated significantly by the Local Employment Assistance Program and Outreach. These innovative new programs are especially important since they provide jobs for persons who would probably otherwise remain unemployed.

In the CMCs themselves, the department during 1973-74 began converting to a self-service (Job Information Centre) approach to facilitate quick, efficient job-matching, freed of red-tape and paper work, while retaining as much screening of workers as necessary to meet employers' needs (see Table 2). By the spring of 1975 the conversion will be completed in all CMCs in Canada. Over the next several years, job matching will be further speeded by progressively converting to an on-line computer system.

As CMCs acquire Job Information Centres, it will be possible to concentrate more and more on providing improved service to workers and employers with special problems.

A further instance of the efforts being made to provide special service to Canadians with special problems is seen in the closer partnership developed during the year between the Manpower Division and the Unemployment Insurance Commission. As an example of this, plans were made to introduce a special program designed to get people off welfare and unemployment insurance and into jobs.

Meanwhile, revisions to the Canada Manpower Mobility Program Regulations have made it easier for a worker to search for a new job outside his present locality and to relocate in the area where the job is found. Increases in the scale of exploratory and homeowner's allowances have made the relocation of workers and their families more successful than previously.

Besides providing a more aggressive and efficient employment service to both workers and employers, Manpower has consolidated within its Job Creation Branch those departmental programs which aim at securing community involvement in small, goal-oriented projects fulfilling local needs and creating jobs in which people may participate in ways that are personally rewarding, i.e., the Local Initiatives Program (L.I.P.), the previously mentioned Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.), and the Opportunities for Youth Program (OFY). The jobs created by these programs, in economic terms, result in thousands of community, individual, and national needs being satisfied at no greater dollar cost than with traditional methods.

Over-all, the fiscal year 1973-74 saw Manpower initiate a complete restructuring of its some 400 Canada Manpower Centres and its whole approach to the labour market and the problems of unemployment. All the revised programs and improved services were directed at achieving Manpower's main objective - placing more people in rewarding jobs, while recognizing the particular needs of individuals and communities.

## JOB CREATION

The Job Creation Branch, established in the fall of 1973 as a permanent branch within the Manpower Division, is Manpower and Immigration's element concerned with direct job creation. A small permanent staff at headquarters directs the activities of a decentralized field operation organized at the provincial level.

Programs currently operating under the auspices of the branch consist of the Local Initiatives Program, the Local Employment Assistance Program, and the Opportunities for Youth Program.

### Local Initiatives Program

In its third winter of operation L.I.P. assisted unemployed Canadians in the creation of 3,425 community-based projects involving over 30,000 jobs and more than 600,000 man-weeks of work (see Table 3). In excess of \$72.8 million in federal funds was channelled into these activities designed to contribute to the communities in which the projects took place. In all, approximately 15,000 applications for L.I.P. assistance were received, indicating the continued high level of initiative and community concern shown by those persons who are temporarily out of work.

A significant development in the process of community consultation undertaken by L.I.P. in the assessment of proposals was the establishment of Constituency Advisory Groups in most areas of Canada. The groups consisted of up to nine members representing a cross-section of community interests and local expertise, and acted as advisers to the Minister on the order of

precedence in which proposed projects should be implemented within the community. In cases where no such group existed, L.I.P. officials, in consultation with various community sources, performed this advisory function.

### Local Employment Assistance Program

The purpose of the Local Employment Assistance Program is to assist persons who are regarded as being in the disadvantaged group of the unemployed in that they likely would remain unemployed regardless of normal labour market activity (see Table 4). L.E.A.P. projects are designed to give participants an opportunity to be involved in the development, management, and evaluation of work experiences. The projects are unique in that they are geared to future continuation, within three years or sooner, on a self-sufficiency basis. With an expenditure of more than \$5.4 million on 106 projects in 1973-74, L.E.A.P. has produced very worthwhile results, not only by providing employment for disadvantaged Canadians but also by contributing to the betterment of the community within which they are located.

### Opportunities for Youth

Responsibility for the Opportunities for Youth Program was transferred from the Department of the Secretary of State to the Department of Manpower and Immigration in December 1973. Evaluation of the 1973 program and provisional planning for a future OFY program continued under the auspices of the Job Creation Branch. In January of 1974 the Minister announced a \$30.5 million OFY program as part of the Student Summer Employment Program undertaken by the federal government. The \$30.5 million allocation included \$1.5 million for the Student Mobility Program. By March 15, 1974, 8,703 OFY project applications had been received.

### SPECIAL PROGRAMS

The Manpower Division's Special Programs group works to ensure the provision of effective manpower services and programs to clients and potential clients who have special needs. To this end, the Special Programs group identifies areas where manpower services fail to effectively meet the needs of clients, investigates the special needs of certain clients, and examines ways in which existing services and programs may be modified or extended to meet client needs.

During the year, special attention was given to activities concerning women entering the labour force, inmates and ex-inmates of correctional institutions, and native Canadians. A Senior Consultant on Women's Employment was appointed to identify the special needs of women. Five Regional Women's Employment Co-ordinators were established in the regions to assess the quality of service offered to female clients. Materials for use in a training program designed to increase the effectiveness of CMC personnel in dealing with female clients were developed and evaluated for use early in April.

Also, in co-operation with the Ministry of the Solicitor General, special studies were carried out regarding vocational and industrial training in federal correctional institutions.



## Outreach

The Outreach Program is designed to facilitate the effective availability of manpower programs and services to individuals and particular groups who do not have adequate access to these programs and services. Consequently, the objective of Outreach is to supplement regular manpower service by reaching out to areas, communities, neighbourhoods, and groups which are not served by the department, or which, for any number of reasons, do not utilize available services.

At the end of the fiscal year 1973-74, the department managed 100 Outreach projects spread over 160 points of service. Three hundred and sixty staff workers provided service to clients with special needs.

Projects involved native Canadians, inmates and ex-inmates of correctional institutions, the mentally and physically handicapped, older workers, welfare recipients, and women re-entering the labour force.

The program operates both within the department - Internal Outreach - through the extension of existing CMC resources in innovative settings, and outside the department - External Outreach - through projects sponsored by community organizations, groups, and agencies.

Internal Outreach is typified by a project undertaken in cooperation with the Ministry of the Solicitor General of Canada, whereby Manpower counsellors have been seconded, on a full-time basis, to several federal penal institutions. These counsellors make available to inmates approaching their date of release the full range of manpower programs and services.

An example of the department's External Outreach Program is an agreement entered into with a community-based organization from Lower Town Ottawa - "Le Coin du Travailleuse." This project provides manpower services to the chronically unemployed and facilitates their entry into and progress in the labour force.

## Agricultural Manpower

The Canada Agricultural Manpower Program supplements the normal labour force in areas of high demand by recruiting and moving workers within Canada as well as from other countries.

Canada Manpower Centres placed some 72,800 workers in agricultural employment during the 1973-74 period. CMCs also organized a number of special programs which promoted the recruitment of native workers for the Okanagan and Lethbridge areas and the movement of workers in northern Ontario, Quebec, and the Atlantic provinces to work in harvesting crops in southern Ontario.

The Agricultural Manpower Program embraces a number of other components: the Caribbean Seasonal Workers Program, the movement of tobacco and potato harvest workers between Canada and the United States, and federal-provincial agreements to develop agricultural manpower.



The Caribbean Seasonal Workers Program began in 1966 with the island of Jamaica and was extended to Barbados and Trinidad-Tobago in 1967. The program, administered in Canada through the joint services of regional offices of this department and a liaison service of the three island governments, is used to alleviate Canadian worker shortages. In 1973, 3,048 workers came from the islands for temporary agricultural employment in Ontario and, for the first time, in Quebec.

The level of the United States-Canada movement of farm workers declined in 1973, with only 120 U.S. workers employed in the Ontario tobacco crops. For work in the U.S. potato harvest, 420 workers were recruited from Quebec and New Brunswick, a decline of about 15 per cent from the previous year.

The Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements provided for cost-sharing of expenses involved in the recruitment and transportation of farm workers to harvest areas. The agreements also covered the Canada Agricultural Manpower Committee, which is responsible for guidance and policy development in connection with agricultural workers. In addition, the committee is concerned with the adjustment problems encountered by farmers and how departmental programs, such as training and mobility, can work to help solve these problems.

#### Federal Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services in the Administrative Support and Operational categories to federal departments and agencies that have been delegated staffing authority by the Public Service Commission. One exception to this arrangement is the recruitment of Administrative Support staff in the National Capital area, which continues to be the responsibility of the Public Service Commission.

Federal departments and agencies notified this department of 87,024 job vacancies during the year. Applications received by Canada Manpower Centres for employment in the Administrative Support and Operational categories totalled 145,092, and CMCs made 180,003 referrals resulting in 76,688 placements.

#### Civilian Employment Assistance Program

Jointly conducted by the Departments of Manpower and Immigration and National Defence, the Civilian Employment Assistance Program offers a wide range of manpower services to persons about to retire from the Canadian Forces. In 1973-74, more than 1,200 military personnel were assisted in re-establishing themselves in civilian occupations. Since its inception in 1968, the program has benefited no less than 11,600 persons.

#### Northern Activities

Canada Manpower services have been established in all major communities in the Yukon and Northwest Territories. In addition, itinerant or seasonal services were provided to all other larger settlements and for special projects, such as the construction of the Mackenzie Valley Highway.

Over 14,600 workers in northern areas registered with Canada Manpower in 1973-74, and of the 12,334 persons referred to known job vacancies, 6,765 were placed in employment.

#### CANADA MANPOWER SERVICES TO EMPLOYERS

During 1973-74 efforts were continued to make employers aware of the complete range of the department's services, with particular emphasis being placed on the Training-in-Industry Program. Departmental programs and services were promoted as aids to help employers meet specific manpower problems. Services available included labour market information to assist in manpower planning; recruitment of workers locally, from other parts of Canada or from outside the country; the training or retraining of workers; and assistance in adapting to technological or industrial change.

During the year Canada Manpower Centre staff made 210,852 personal visits to employers in all industries. Also, numerous visits to national employers, employer organizations, unions, and professional associations were made by consultants from national and regional headquarters. Procedures were established to facilitate the conduct of joint meetings with employers and unions by departmental and Unemployment Insurance Commission staff.

#### Industrial Specialization

Industrial specialists at the department's national and regional headquarters maintain close liaison with major companies and employer associations. Their main purpose is to develop and implement special plans to apply departmental resources in the most effective way to meet industry-wide manpower adjustment needs. By continuing dialogue with other federal government departments and agencies and participation in numerous interdepartmental committees, they also ensure that the department's programs and services are applied to facilitate the implementation of government-wide policies and special measures.

Through this continuing communication, employers gain an understanding of the services provided by the department. Concurrently, the industrial specialists gather manpower information which is used in the development of policies and special measures designed to minimize the effects of industrial and occupational changes. They provide information to departmental management for the effective delivery of manpower programs and services.

#### CANADA MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAM

The Canada Manpower Adjustment Program is designed to encourage employers and their employees to work together to solve problems of job displacement created by economic, technological, or organizational changes in a particular company or industry. It is also designed to assist in situations of labour instability and in the special manpower problems associated with industrial expansion.

Through the Canada Manpower Consultative Service officers located in

the five regional offices, the department provides technical advice and financial incentives to encourage management and labour to plan jointly the manpower adjustments required in individual companies. While the parties involved work to develop a mutually advantageous adjustment program, the services of Canada Manpower, including counselling, mobility assistance, training, and placement are made available to help the workers adjust to the new conditions. All manpower programs are co-ordinated with whatever private measures have been agreed upon by management and labour.

The federal government assumes up to 50 per cent of the cost of the manpower adjustment agreements, providing the other parties involved - employers, workers, and in some cases, provincial governments - agree on such cost sharing.

In 1973-74, a total of 132 new Manpower Assessment Incentive Agreements were entered into with management and labour, an increase over the previous year's total of 109. These agreements were with a wide range of industries, employing from 20 to 100,000 workers. The agreements covered a total of more than 259,000 workers.

There were also 22 Manpower Mobility Incentive Agreements entered into. Under this provision of the program, the federal government pays up to one-half the employer's cost of moving a displaced employee to a branch plant or to employment arranged by the employer anywhere in Canada.

Federal government financial commitments for Manpower Assessment Incentive Agreements in 1973-74 exceeded \$820,000. At year's end, 137 assessment cases, covering some 295,000 workers, and 22 mobility cases were still in progress (see Table 5 and Figure 1).

### Social Security Review

The department has participated actively in the joint federal-provincial Social Security Review which was begun in April 1973. The Minister assumed full responsibility for the employment aspects and is a member of the Committee of Ministers of Welfare, which has provided over-all direction to the review. Senior officials of the department have been involved in the review process, and a secretariat was established to co-ordinate departmental and federal contributions to the employment aspects. Departmental representatives have also participated in the meetings of the Working Parties on Social Services and Income Maintenance.

One of the most important developments in the Social Security Review was the presentation and study of a community employment strategy. In February 1974, federal and provincial ministers agreed in principle to undertake a developmental stage which would include a number of experimental projects, with close federal-provincial co-ordination in the planning, implementation, and evaluation processes.

### Counselling and Testing

The Creative Job Search Techniques Program was made available to all



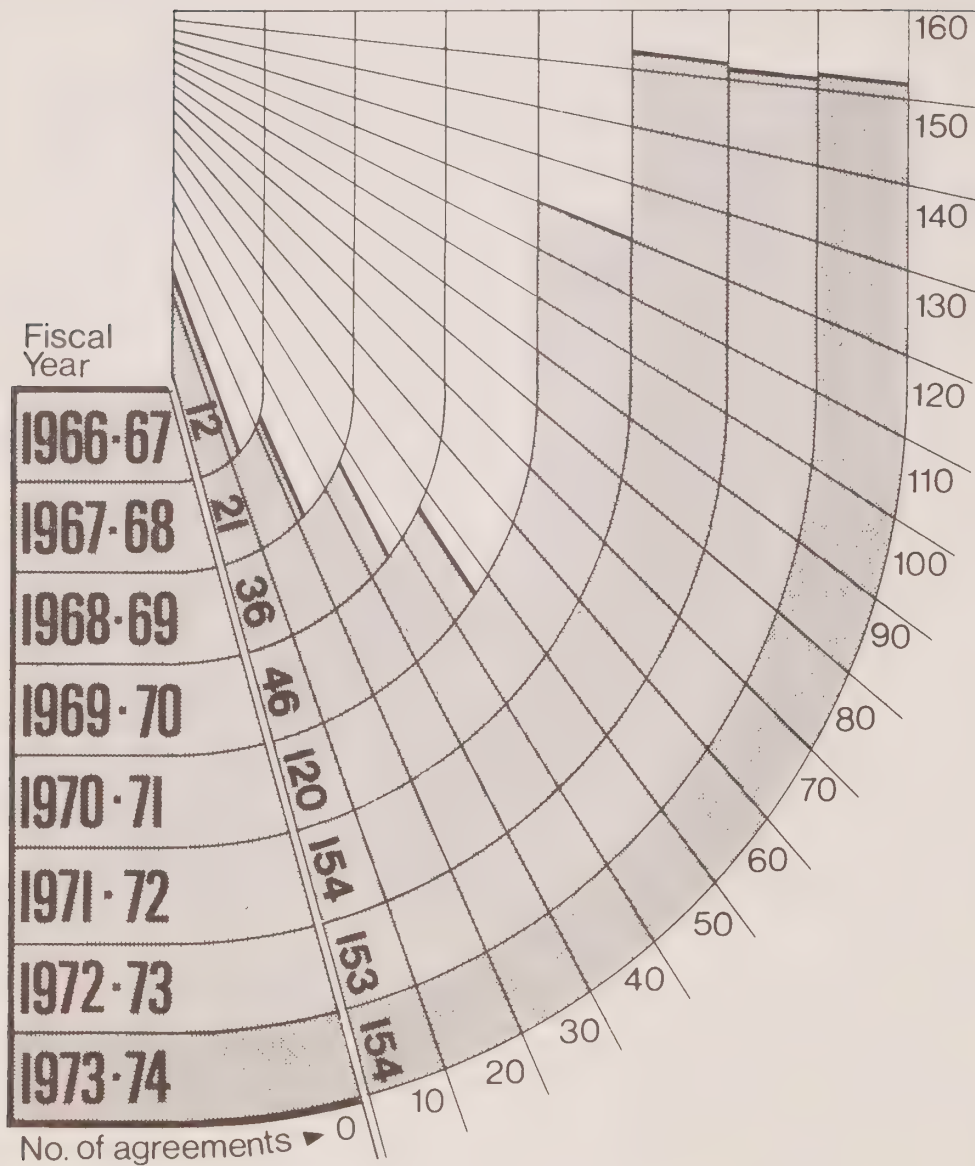
**FIGURE I**

**CANADA**

**MANPOWER ADJUSTMENT**

**INCENTIVE AGREEMENTS**

1966/67 ~ 1973/74





Canada Manpower Centres during the year. CJST is a course designed to provide people with a self-help method of finding employment.

Preliminary work was completed on the development of counselling standards for Manpower counsellors. This project is continuing and will provide the instruments to evaluate counselling effectiveness, to establish career paths and training programs for counsellors, and to manage counselling programs more effectively.

Activities in the department's testing services were concentrated on three fronts:

- (a) research and development;
- (b) expansion of existing services;
- (c) implementation of new services.

A new Canadian Occupational Interest Inventory (COII), to be used in conjunction with the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO), was developed and will be introduced at the CMC level during 1974. A complete review and analysis of the functions pertaining to test administration at Canada Manpower Centres was initiated.

Under the department's role as Canadian Custodian of the General Aptitude Test Battery, the use of this test has expanded.

A new Diagnostic Service for worker-clients was implemented on a national basis. This authorizes Manpower counsellors to purchase special diagnostic services from outside professional agencies when the internal services of the department cannot meet the needs of particular clients.

#### Young Workers

Departmental programs focused on the employment problems of young workers, who formed 27 per cent of the labour force and almost 50 per cent of the department's clientele. Workers under the age of 25 made up 47 per cent of our CMTP institutional trainees, 38 per cent of L.I.P. workers, 69 per cent of skill shortage trainees, 50 per cent of disadvantaged trainees, and 48 per cent of those participating in training-in-industry projects. In addition, youth accounted for 48 per cent of the participants in the department's mobility program. Plans were advanced for a series of pilot projects to experiment with measures to reduce the youth group's unemployment rate, and 15 of these are scheduled to open in late 1974 and early 1975 in selected Canada Manpower Centres across the country.

#### Summer Employment

In 1973, 1,279,000 students entered the summer labour force and a total of 1,169,000 found employment. It is estimated that the private sector provided 92 per cent of all student summer jobs, while the public sector at all levels of government accounted for 8 per cent.

A total of 215 Canada Manpower Centres for Students were opened across Canada, manned by students to complement the regular services of the

department. A national publicity campaign was directed to employers to encourage them to hire students during the summer months, and the department also supported the Canadian Chambers of Commerce "Operation Placement" program.

The efforts of this department facilitated 206,593 placements directly attributable to our service points; of these placements, 171,922 were in the private sector.

The Department of Manpower and Immigration assumed responsibility from the Department of the Secretary of State for the co-ordination of the federal government's Student Summer Employment and Activities Program from November 1973.

### Services to Students and Graduates

Federal-provincial discussions were held in all provinces and territories to bring, through the CMCs, an improved standard of departmental service to the 1.9 million students in our secondary schools. In 1973-74 the department formulated a policy on post-secondary school services and defined the kinds of services to be delivered by the 72 Canada Manpower Centres on-campus. A further example of the department's interest in helping bridge the gap from school to work was the signing, on March 22, 1974, of an agreement to co-operate with the North York Board of Education in the establishment of an experimental Career Information Centre within one of their secondary schools.

An audiovisual prototype package on occupations is being developed for use in schools and CMCs to supplement existing career information material in print form. In long-range terms, its purpose is to provide a means of creating a greater awareness of the dimensions of the "world of work."

The Services to Canadians Graduating Abroad Program continued to help students find employment upon their return to Canada. Some 840 students participated in the 1973-74 program.

### CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

The Canada Manpower Mobility Program is designed as an incentive to assist unemployed, about to become unemployed, or underemployed workers who cannot obtain suitable employment locally and who are willing to move to an area where employment is available. The program also assists workers to travel to, and take advantage of special manpower services or training and retraining opportunities not available in their home communities.

The Manpower Mobility Regulations provide four types of assistance:

- (1) Exploratory grants provide assistance to workers seeking employment in the nearest area where suitable employment is available.
- (2) Special travel grants enable a worker to take advantage of manpower services not available in the area of the worker's residence.
- (3) Relocation grants provide assistance to workers to relocate

themselves and their dependants in the area where they have found suitable employment. This may include a homeowner's allowance.

- (4) Trainee travel grants cover the travel cost of a person to a training centre where he or she is enrolled in an occupational training course under the Canada Manpower Training Program.

During the 1973-74 fiscal year \$11,482,773 was spent to assist workers under the mobility program. This expenditure aided in the relocation of 11,019 families and provided exploratory grants to 10,341 workers to seek employment. In addition, 115 workers were given special travel grants and 52,743 were given trainee travel and commuting assistance, making a total of 74,218 workers who received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program (see Tables 6 and 7).

#### CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Manpower training continued to play a key role in developing Canada's labour force to meet the needs of the economy by providing opportunities for workers to acquire the skills and knowledge needed for better paid, steadier, and more satisfying jobs. More than \$360 million was spent on the training of nearly 320,000 adult workers (see Tables 8 and 9). Studies show that the benefits of the program exceed its costs by a factor of three.

The Canada Manpower Training Program, which provides both institutional and employer-based occupational training, contributes very significantly to the reduction of unemployment. At its 1973-74 peak in February, the program had enrolled over 1.2 per cent of the labour force, thereby utilizing otherwise unproductive time to prepare workers to fill the jobs that were available. The simultaneous existence of unemployment and vacant jobs has become an increasingly significant feature of the economy, and training played an important part in facilitating the transfer of unemployed workers to occupations in which there were labour shortages.

#### Institutional Training

Training purchased by the department from provincial colleges and vocational schools (and, to a lesser extent, from privately operated schools) is of four basic types (see Figures 2 and 3). Skill training is provided to teach specific skills and knowledge involved in performing a particular type of job; during 1973-74, this form of training accounted for 50 per cent of all training days purchased.

Apprentice training forms the classroom portion of provincially operated apprenticeship schemes for certain designated occupations. Basic Training for Skill Development (BTSD) provides educational upgrading for those lacking the entry requirements for occupational skill courses or needing improved educational qualifications for employment. Finally, Language Training is made available to immigrant workers and to certain Canadian migrants who require fluency in one of Canada's official languages in order to utilize their existing employment skills.

The total number of people trained under the institutional component

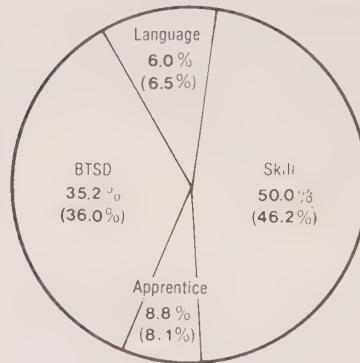


**FIGURE 2**

**CANADA MANPOWER  
TRAINING PROGRAM**

1973-1974

Full-Time Training Days Purchased by Type  
(1972-73 percentage in parentheses)



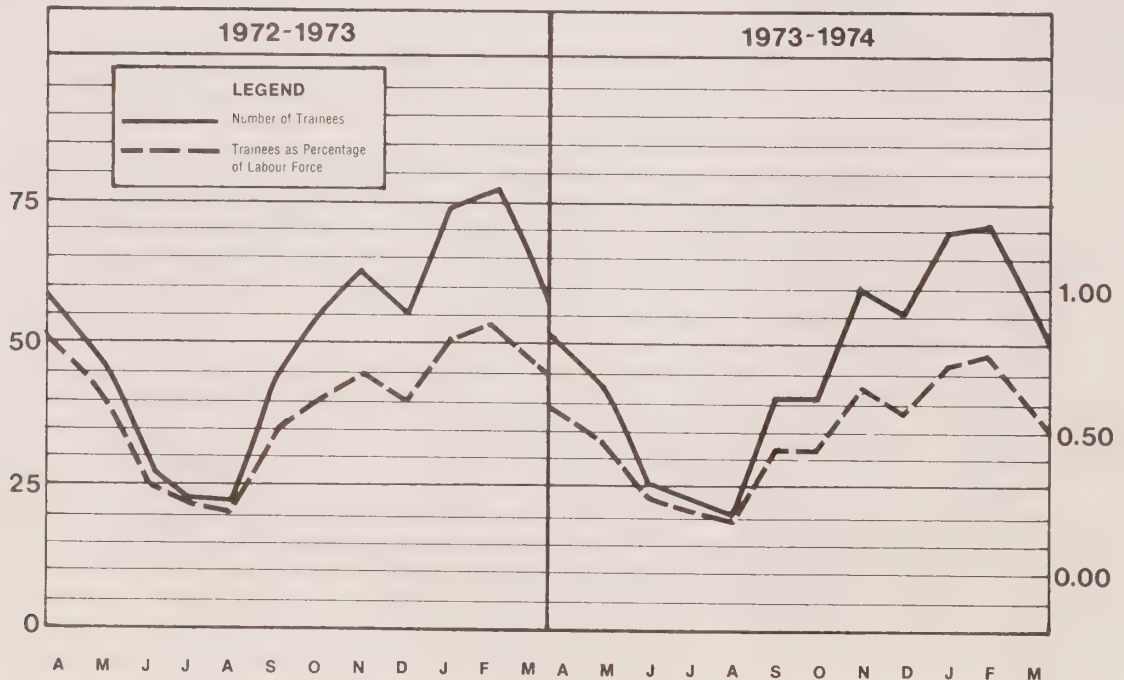
Skill	7,555,718
Language	899,638
Basic Training for Skill Development (BTSD)	5,318,325
Apprentice	1,332,659
	<u>15,106,340</u>

**FIGURE 3**

**CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM  
FULL-TIME INSTITUTIONAL TRAINEES ON COURSE EACH MONTH**

Number of Trainees  
(in thousands)

Trainees as % of  
Labour Force



of the program increased only slightly in 1973-74 over the figure for 1972-73, despite an increase of nearly \$20 million in expenditures. Virtually all of this increase resulted from rising costs of training; although trainee allowance rates were raised in proportion to industrial wages, total allowance expenditures remained relatively constant owing to changes in the allowance system. Amendments to the Adult Occupational Training Act, passed in July 1972, provided for payment of lower basic allowance rates to individuals living with a fully employed spouse or with parents. In addition, former restrictions on the paying of allowances to trainees having no dependants were removed, thus making allowances available to many women and young people who were previously excluded. These changes began to have a major impact on the program during 1973-74.

Two new program elements were added during the year (see Table 10). Work Adjustment Training is designed to assist clients who, while they possess the basic skills and knowledge required for employment, are unable to apply their talents to regular work. The employment problems of an individual are assessed, and specific, intensive forms of training are prescribed to help in adjustment to the demands of the work situation. Basic Job Readiness Training, on the other hand, focuses on the needs of those whose educational background and employment skills are seriously deficient. A strong core of basic communications and mathematics is common to all BJRT projects, and work experience, job orientation, life skills, special counselling, and job search training are added in response to the needs of particular groups of trainees. The program aims primarily at direct job placement for its graduates, but for some serves as a stepping stone to further training.

### Industrial Training

In 1973-74, industry-based or employer-centred training continued to play an increasingly important part in the department's manpower training strategy. The Training-in-Industry element, together with Training on-the-Job for Skill Shortages and for the Disadvantaged (see Table 10), provided needed job skills for 47,000 workers at a total cost of over \$14.6 million. In all of these forms of training, the department utilized the expertise of employers themselves to develop the needed skills in workers.

Building upon this increasing utilization of industrial training, plans were made to ensure that all legitimate training proposals could be considered within comprehensive eligibility criteria, and that reimbursement rates would be dependent upon the needs of trainees and upon the objectives for which training was undertaken, rather than on the methodologies used, as in the past.

As a result, consultations were held with the provinces and with representatives of industry for the purpose of clearly stating the objectives of government support for employer-centred training. The generic objectives agreed upon include: equalizing employment opportunities for people with special needs, alleviating skill shortages, preventing layoffs due to technological change, and supporting industrial development strategies. By the end of the year, the stage was set for the implementation of a fully integrated CMITP in 1974-75.



During the fiscal year, the Business Management Training group continued to produce course materials. All of these are sold by Information Canada either to provincially operated institutions such as community colleges and school boards, or to other organizations sponsoring courses, such as Boards of Trade and Chambers of Commerce. In 1973-74, 511 sets of owner-manager course materials and 367 sets of supervisory course materials were sold.

Apprentices in Canada are registered with their respective provincial governments and are trained under provincial Apprenticeship Training Programs. The costs of the classroom portion of their training and training allowances during that portion of their training are paid for under CMTF. Nearly 41,000 apprentices were thus assisted during 1973-74.

## IMMIGRATION

Canada's immigration policy emphasizes the careful selection of immigrants who are likely to adapt successfully to life in Canada and contribute to this country's prosperity. The primary goal of this policy is to facilitate the admission of those immigrants whose talents, skills, and knowledge will be an asset to our economic, social, and cultural fabric.

The admission of relatives of Canadian residents, refugees on humanitarian grounds, and non-immigrants whose temporary entry is required on a short-term basis is also provided for under Canada's immigration policy. In addition, Canada welcomes millions of bona fide visitors annually.

The Immigration Division is also responsible for enforcement and control measures. This includes the examination, apprehension, detention or deportation of people, whether they are immigrants or visitors, whose presence in Canada may endanger national security, public health or the general welfare of the people.

In the fiscal year 1973-74, Canada received 203,214 immigrants, an increase of 62.9 per cent over the previous corresponding 12 months (see Figure 4).

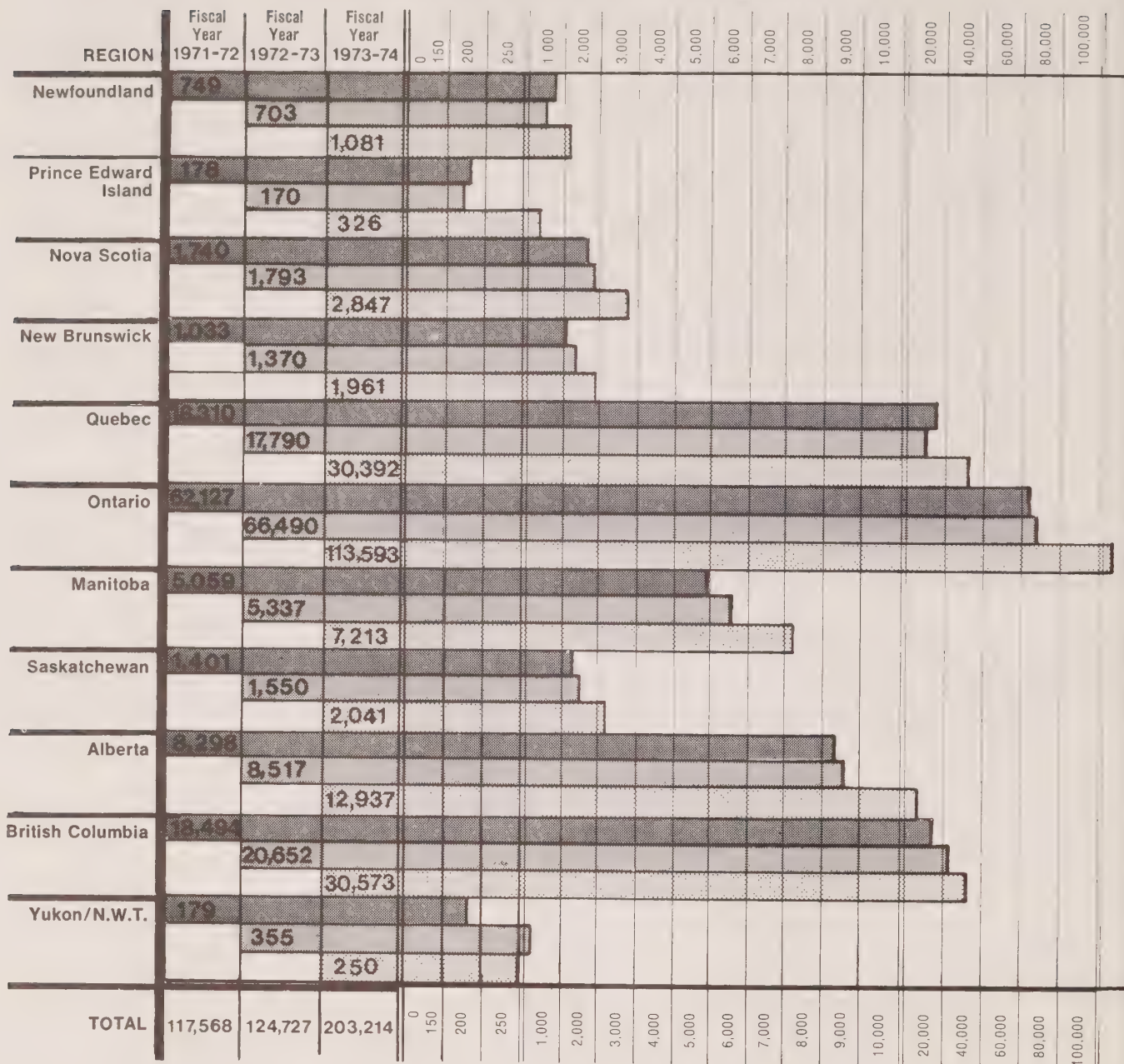
Sources of immigration are changing: the flow from the United Kingdom and Europe has declined while an increasing number of immigrants are coming to Canada from Asia and South America (see Figure 5 and Table 11).

Some 101,764 persons were added to the labour force in the fiscal year 1973-74 compared with 61,607 persons in 1972-73. The remainder - those not destined for the labour force - were mostly dependants of immigrants or close relatives sponsored by individuals in Canada. Skilled immigrants continued to fill acute shortages of qualified people in certain areas, thus contributing essential services to the Canadian public (see Table 12).

Although the increased input of students into the Canadian labour market reduced the demand for immigrants with certain skills, the education, training, and experience of others were of benefit to Canada. In 1973-74 alone, Canada accepted 1,169 physicians and surgeons, 81 dentists, 871 medical and dental technicians, and 1,970 other professionals in the health services

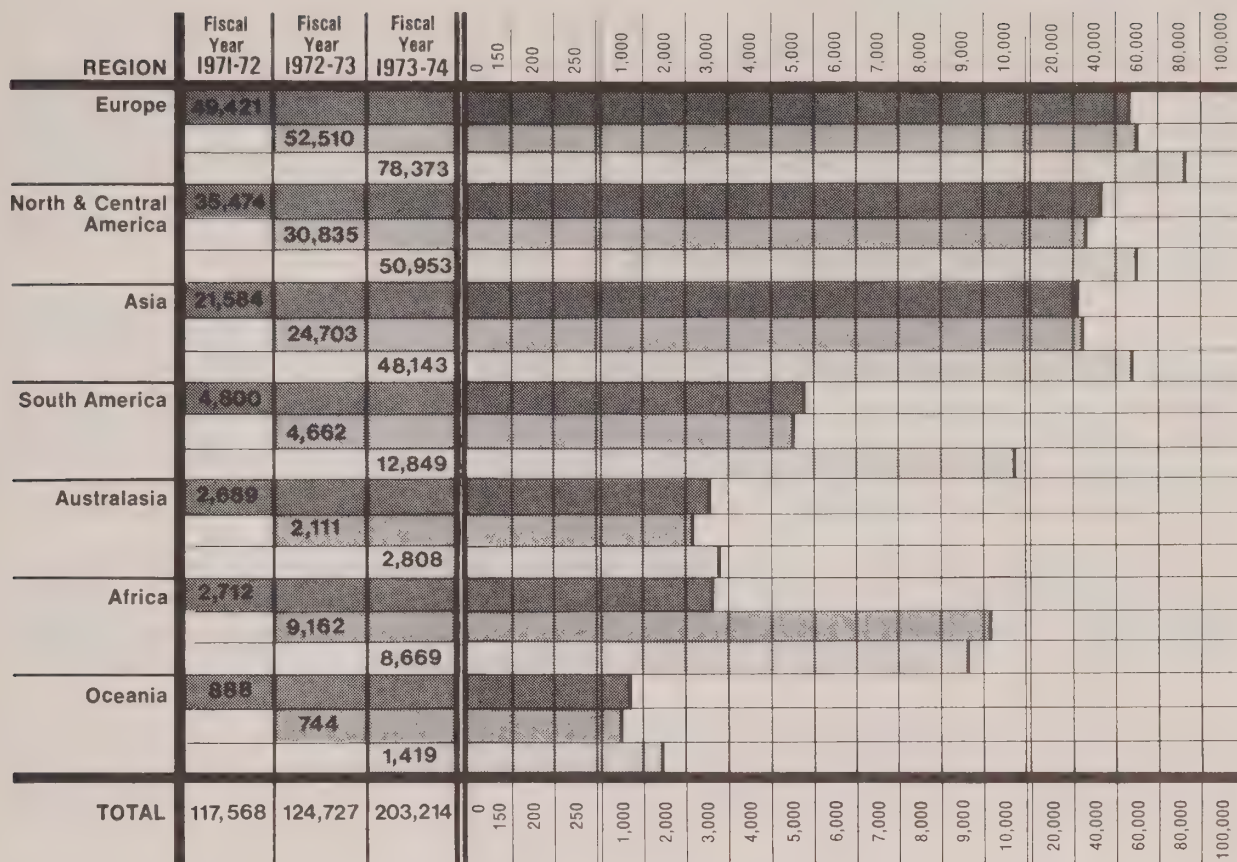
FIGURE 4

INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS





**FIGURE 5**  
**WHERE IMMIGRANTS CAME FROM**



field. Our mining industry attracted 78 mining engineers. As well, immigrants brought more than \$735 million into the Canadian economy.

#### NEW IMMIGRANT REGULATIONS

In February, 1974, new regulations were introduced which more closely related the entry of unsponsored immigrants to the needs of Canada's labour force. Immediate family members such as spouses, minor children or aged parents were not affected. Immigrant applicants wishing to enter the labour force must be in an occupation for which there is a demand in Canada (either nationally, or in the area to which they are destined) or they must have a firm job offer from a Canadian employer.

These regulations should reduce the incidence of unemployment among new immigrants and ensure that they will more quickly be able to contribute to our economy and become self-reliant. The new regulations also make it easier for families with adopted children, half-brothers or half-sisters to come to Canada.

#### ADJUSTMENT OF STATUS PROGRAM

In June of 1973, a bill was introduced into the House of Commons which permitted persons in Canada to regularize their immigration status, eliminated existing and future backlogs of cases before the Immigration Appeal Board, and modified the appeals system for the future.

The bill, proclaimed on August 15, 1973, allowed a two-month period during which time non-immigrants who were in Canada on November 30, 1972, and had remained here since, could apply for permanent residence. Approximately 50,000 persons took advantage of this opportunity.

Changes in the appeal system are such that the right to appeal an order of deportation is now limited to: landed immigrants, persons seeking admission at ports of entry who had been issued a visa overseas, and bona fide refugees. Temporary board members have been appointed to the Independent Immigration Appeal Board to clean up the backlog of appeals.

#### IMMIGRATION INQUIRY BACKLOG

A program to reduce the considerable backlog of immigration inquiries concerning visitors to Canada who had made unsuccessful applications for permanent admission was instituted in June 1972.

Although a target date for completing the review of these cases was set for April 1974, the program was effectively completed by March 1973. Of approximately 18,500 cases reviewed, 65 per cent were dealt with favourably. The remainder had either cancelled their applications, left Canada or failed to meet the review requirements.

#### CANADIAN IMMIGRATION AND POPULATION STUDY

On September 17, 1973, the Minister of Manpower and Immigration announced the formation of a special task force to study all of the policy



options open to the government in the field of immigration. This special force was to be composed of a group of experts and consultants from within the government and from outside.

It was recognised that a complete review of the whole field of Immigration policy was required in order to meet the needs of Canada a decade from now, as well as those of today. Consequently, the Green Paper on Immigration was begun. It will lead to the drafting of a forward-looking immigration policy backed by appropriate legislation.

#### FOREIGN OPERATIONS

During the fiscal year 1973-74, six new offices were opened overseas.

In Asia, offices opened in Seoul and Singapore. The one in Seoul was opened in response to the increasing interest of Koreans in immigrating to Canada and the difficulty of processing applications from Tokyo. The office in Singapore will shorten the distance from Hong Kong where applications by people in parts of South Asia were being processed.

Two offices were also opened in Europe. With the re-establishment of a Canadian presence in West Berlin, an officer formerly located in Hamburg was moved to Berlin. In Poland, the growing number of visitor applications warranted the opening of an office in Warsaw.

An office was established in Rabat for the purpose of eventually being responsible for applicants from the francophone countries of North and West Africa.

To relieve pressure on the Kingston, Jamaica, office, and to respond to the volume of francophone applicants in Haiti, an office was sited in Port au Prince.

In addition to its primary role of selecting and counselling immigrants, the Foreign Service Branch is responsible for reporting on human resource development policies and programs of other countries, foreign labour market conditions, immigrant legislation abroad, and immigrant potential.

#### IMMIGRATION FROM THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

In October, 1973, Prime Minister Trudeau visited the People's Republic of China for extensive discussions aimed at speeding the normalization of relations between the two nations. In addition to an agreement to simplify visa procedures to enable freer movement of persons between the two countries, there was an understanding to facilitate the reunification of long-separated Chinese families.

The agreement made it possible for the Canadian government to process within China applications made by Canadian residents on behalf of their relatives in China.

## CHILEAN REFUGEES

Following the military coup in Chile on September 11, 1973, Canada established a full processing capacity in that country. Departmental processing and procedures were expedited so that Canada was in a position to meet deadlines as they arose.

Selection of these people was based on relaxed criteria, thereby allowing the greatest number possible to be accepted for migration to Canada. The government also provided an Armed Forces airlift when commercial services proved inadequate to move people to safety quickly enough.

Medical and background checks continued to be a part of the processing. However, some people were allowed to come forward before their examinations were completed, rather than risk the possible consequences of further delay. The full range of departmental services are being made available to these people on arrival in Canada. Canada's immigration presence is being maintained in Chile to look after normal non-refugee applications, which constitute by far the bulk of applications received, and any that might yet be received from oppressed persons.

## PREPARATION FOR THE 1976 OLYMPIC GAMES

Liaison with COJO (le Comité Organisateur des Jeux Olympiques 1976) has been maintained by the appointment of a departmental co-ordinator. The co-ordinator represents the department at meetings held at the federal, provincial, and municipal levels on matters relating to the procedures which will be implemented to ensure the safety of officials, V.I.P.s, competitors, members of the media, and visitors.

## STRATEGIC PLANNING AND RESEARCH

The Strategic Planning and Research Division ensures that departmental policies and programs are developed, planned, and altered as necessary, to help the department attain its goals.

In support of these objectives, the division provides labour market information at the national, regional, and local levels, including forecasts of supply and demand; carries out research programs in support of its own or other divisions' activities; and develops, prepares, and provides career and occupational counselling materials.

It maintains a network of economists in the field to provide information on regional and local labour market conditions.

These responsibilities are assigned to four branches and groups: Research Projects Group, Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Evaluation Group, and Occupational and Training Analysis and Development Branch.

### RESEARCH PROJECTS GROUP

The Research Projects Group is responsible for conducting, at the request of other divisions, special research and analyses of departmental programs and policies. The research emphasis is on the functioning of the economy and the labour market, and the role and impact of manpower policies and programs on them.

A number of new studies were undertaken during the year.

One included an examination of international migration. With the assistance of the department's Foreign Service Branch, the characteristics and experiences of immigrants leaving Canada to return to their native land were studied.

The group initiated a pilot project designed to enable the department to forecast the flows of people into, out of, and between various labour force and non-labour force categories. This joint project with Statistics Canada will make it possible to anticipate more realistically the level of demand for departmental services and also the need for new programs or changes in existing ones.

During the fall and winter of 1973-74, two surveys to examine the factors underlying labour market behaviour were commissioned by the department. One survey explores the work attitudes and related values held by Canadians while the second survey examines job satisfaction.

The data collected from these surveys are currently being analyzed, and a report outlining some of the findings will be published in March 1975.

A number of research studies were also begun for inclusion in the Canadian Immigration and Population Study.

The long-term (longitudinal) study of the social and economic adaptation of immigrants was continued, as were other studies, such as the integration of Czechoslovak refugees, the adaptation of Ugandan expellees in Canada, and the recognition of immigrants' professional and trade qualifications.

The group is conducting a study of the construction industry in Canada to assess the employment generated from this sector of the economy, and to estimate the manpower impact of specific construction projects at the local and regional levels for the purpose of forecasting manpower requirements in the construction industry. Aspects under investigation include residential, industrial, commercial, road, street and highway, and waterways and sewage construction.

A project was completed which elicited basic information relating to participants in the Business Management Program as a first stage in developing appropriate management course material. A report was prepared and distributed to provincial program managers and to the regional offices.

The Research Projects Group is also funding research conducted outside the department through two programs: a General Research Grants Program and a Manpower Training Research Program.

The former, which is completely funded by the department, is for any research that contributes to the development and better understanding of manpower and immigration policies in Canada. In 1973-74, five grants totaling \$33,740 were awarded to research immigrants' adjustment problems and women's participation in the labour force.

The Manpower Training Research Program is conducted under section 10 of the Adult Occupational Training Act, and provides funds on a shared-cost basis with the provinces, for research on adult occupational training. During the year, Prince Edward Island, Saskatchewan, and Alberta initiated research projects under this program. The federal contribution for these undertakings totalled \$156,384.

#### ECONOMIC ANALYSIS AND FORECASTS BRANCH

The Economic Analysis and Forecasts Branch conducts continuing analyses and forecasts of manpower developments in Canada.



Occupational forecasting is a necessary ingredient in the planning of many of the programs and services of the department. In 1973-74, general short-term forecasts of employment and unemployment in Canada were prepared for departmental use.

An annual forecast of student summer employment and unemployment was commenced for use in the planning of student summer programs. In addition, regular analyses of employment conditions among students were carried out during the summer.

Summaries of labour market conditions and manpower and immigration developments are published quarterly in the Canada Manpower Review.

During the fiscal year, medium-term projections of occupational requirements were made under the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) while short-term projections were done under the Forward Occupational Imbalances Listing (F.O.I.L.). These forecasts are used in the development of training programs, for counselling activities, and in the preparation of occupational monographs.

A number of surveys were conducted as part of the continuous evaluation of major departmental programs; for example, follow-up surveys of training and manpower mobility programs, and a longitudinal survey of immigrants to Canada.

Regional and district economists across Canada continued to provide the department, and others on request, with facts and trends in the economy and labour market; to prepare in-depth occupational supply and demand reports; and to provide economic and statistical expertise in the regions.

#### STRATEGIC PLANNING AND EVALUATION GROUP

The Strategic Planning and Evaluation Group has responsibility for identifying strategic issues; analyzing and assessing current departmental policies; developing strategic policies and plans; and evaluating the effectiveness of departmental policies and programs in terms of the achievement of their objectives.

The group is entirely project oriented, and projects recently completed or under way cover virtually the whole range of manpower and immigration policies and programs.

Using data from a comprehensive system of follow-up surveys, and with the help of sophisticated mathematical models in some cases, internal evaluations have been carried out on a number of major departmental manpower programs. The branch also evaluates innovative and experimental departmental programs such as the Local Employment Assistance Program and the Outreach Program, both of which are designed for people with special employment needs. This work, while determining the effectiveness of these programs, is primarily concerned with finding out which new approaches are successful and why, so that the ongoing services of the department may be improved.

## OCCUPATIONAL AND TRAINING ANALYSIS AND DEVELOPMENT BRANCH

This branch has six primary functions: (1) to develop and provide occupational and career counselling material for CMC clients, high school students, and school dropouts; (2) to develop and evaluate new guidance and counselling procedures to be used by CMCs and educational institutions; (3) to collect and provide occupational data for the development of analyses of occupations and definitions for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO); (4) to review and maintain a classification system of Canadian occupations; (5) to develop and provide Area Profiles and Area Maps for the use of CMCs; and (6) to evaluate training methodologies of courses provided under the Canada Manpower Training Program and to develop curricula and course materials for adult training courses.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Volumes 1 and 2, have been distributed and are in use within the Canada Manpower Centres. Volume 1 contains classifications and definitions of some 6,700 occupations, providing a standard classification system for occupations in Canada. Volume 2 contains data on qualification profiles, aptitudes, and capacities for occupations classified in Volume 1.

Work has continued on the preparation of analyses of "red seal" apprenticeable trades. In co-operation with provincial authorities, analyses have been completed for 10 trades, and a further 14 have been undertaken. These analyses are also being tested for use in the CMCs and overseas immigration offices.

A number of career counselling publications are produced by the branch. Career Outlook booklets describe the various courses offered by universities and community colleges and career prospects for graduates. This material is intended for high school students and freshmen at universities and colleges.

Area Profiles describe the demographic, labour force, economic, and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. They are used extensively by manpower and immigration counsellors in Canada and abroad.

Development has begun on career counselling material for use both by students in secondary schools and by clients of Canada Manpower Centres. Two types of material are planned. First a publication of approximately 40 chapters, each devoted to a group of related occupations, is being designed for use as a counselling instrument for those in the career development process. Complementing this material will be more specific information for each province dealing with subjects such as provincial educational training, job entry requirements, the nature of the occupation, and projections of future demand.

The branch carries out evaluations of training methodologies and curricula of training courses by assisting the provincial authorities in developmental and experimental work. The results are made available for adoption or adaptation by other provincial training agencies. The BTSD

Review, a triannual periodical, is produced for those engaged in adult basic education and related training. The articles discuss different phases in the adult education field and assist in the professional development of instructors and administrators.

The development of curricula and course materials for adult training is done at the Training Research and Development Station at Prince Albert, Saskatchewan. A greater emphasis has been placed on audiovisual material. These materials are available to provincial institutions for incorporation into their programs directly or after modification.

#### DEPARTMENTAL LIBRARY

The departmental library contains 30,000 books and reports and 3,000 periodicals. During the year, 3,000 volumes were added to its collection.

The library's services include literature searching, compilation of bibliographies, journal circulation, lending and photo-copying services, and interlibrary loan services. One of the library's most important functions is the location and acquisition of books and research material not readily available.

Although the library provides services mainly to departmental personnel, its resources and services have also been used by other government departments and the general public. In 1973-74, the library lent 752 publications to other libraries, and filled 240 reference requests from outside the department.





## ADMINISTRATION

The Administration Division is responsible for professional and technical services to departmental management, in the fields of administrative, computer, financial, information management, and personnel services.

### ADMINISTRATIVE SERVICES

Records Management continued to supply services to all areas of the department, but in particular, this year:

- (a) provided on-the-spot assistance for the Prairie Region by carrying out a study of the regional headquarters registry in Winnipeg;
- (b) sent a team to London, England, to assist in clearing up a huge backlog and to study records procedures and systems in order to rectify Records Management problems at that office;
- (c) accepted responsibility for the Deputy Minister's registry at headquarters.

Secretarial Services steadily increased its word processing capability, adding new equipment in the form of five video display text editors. Also, nine computer terminals and three magnetic card typewriters are now available.

Material Management Service provides purchase and supply services to the department at headquarters, and completed a major project in the replacement of temporary furniture in Cumberland Place. It was also involved in obtaining the new Immigration uniforms and special equipment such as study carrels and display cards for the department's new Job Information Centre operations.

Accommodation continues to be the major problem facing Administrative Services. Technical Services, in co-operation with Management Services, completed a detailed space study to help the department solve its major accommodation problems in the near future. Many interim moves and telecommunication installations were successfully completed.

### COMPUTER SERVICES BRANCH

Projects of major significance completed this year include

requirement specifications for the Manpower Delivery System, involving a national computer communications network and a conceptual design for the 1976 Olympic Look-out System. Continued development and support were given to the computer-based Resource Determination Model and Points of Service Configuration Planner.

Some projects conducted to achieve general improvement in service were:

- (a) replacement of a key entry system by a more recent model affording a 30 to 50 per cent improvement in capability with increased potential for remote data entry and communications;
- (b) consolidation of headquarters data processing workload at Systems Dimensions Limited with anticipated substantial annual savings;
- (c) a study of Data Based Management Systems to determine the applicability of such systems to the departmental information base; and the establishment of an electronic data processing (EDP) planning committee as a forum for exchange of information on plans and developments regarding the application of EDP in the department.

#### FINANCIAL AND MANAGEMENT SERVICES

This branch serves the department through three divisions. Accounting and Audit Services is responsible for the pre-audit and payment of headquarters accounts, the development of accounting systems and related manuals, and follow-up on the financial aspects of audit reports.

Financial Planning and Analysis co-ordinates the Program Forecast, Main and Supplementary Estimates, Public Accounts, and departmental operational budgets. It is also responsible for over-all financial control and the provision of financial statements and analyses to management.

Accounts Receivable and Revenue Services maintains individual and control accounts for all accounts receivable and for the receipt, custody, and accounting of all revenues accruing to the department.

With the substantial expansion of the department in both strength and programs, all three divisions were constantly involved in devising, amending, and producing the information required to satisfy management needs.

The Management Services Branch is responsible for providing general systems and procedures advice to managers throughout the department. The service to managers involves both the delivery and administrative systems in operation and under development.

Major activities during the year concentrated on improving and consolidating operational forms, developing a computerized process to relate workload to staff requirements, and supporting the regions in their endeavours to utilize new technology in operational procedures.

## Management Review and Improvement Bureau

The Management Review and Improvement Bureau (MRIB) is responsible for the continuous and systematic review and assessment of the department's management systems, practices, and controls at all organizational levels and on a program or functional basis.

The bureau is also responsible for the department's internal audit program. In 1973-74 the Audit Services Bureau conducted audits of 330 field offices of the Manpower and Immigration Divisions, four of the five regional headquarters, and six components of the department's national headquarters.

### PERSONNEL SERVICE

During the year the language requirements of all continuing positions in the department were identified. A formal plan was established whereby, on a progressive basis, the language requirements identified in the survey would be met by the end of 1978. To further this aim, language training was substantially stepped up by enrolling a much greater proportion of trainees in intensive continuous training rather than in cyclical courses. All unilingual persons newly appointed to bilingual positions were also enrolled in these courses unless they were exempted by reason of long service.

Activities in the Classification Division resulted in 6,912 submissions being classified in headquarters and the regions. Re-evaluations of 1,210 positions also took place as a result of new standards in four groups.

The modular concept was implemented in CMCs across the country; this required new descriptions and organizations.

The Audit section visited the Ontario and the Pacific regions.

The Staffing Division reported an increase during 1973-74 in the number of term and acting appointments throughout the department.

This trend resulted from the implementation of the government's bilingualism policy, announcement of the departmental re-organization and renewal program, and the continuation of such "term" programs as the Local Initiatives Program and Opportunities for Youth.

Casuals recruited during this period increased from 4,890 to 5,730. Notwithstanding the increase in temporary appointments, activity to fill vacancies on a permanent basis continued to climb in comparison with previous years. A total of 1,915 full-time continuing employees were recruited to replace 1,129 separations and to fill other vacancies, as compared with 1,543 employees recruited and 966 separations during the previous fiscal year.

During the 1973-74 fiscal year, several new items were added to the Personnel Management Information System which enabled Personnel to provide better reports more quickly with less manual preparation. Much time and effort were also devoted to the preparation of material for identification of the language requirements of some 12,000 positions.



During the past fiscal year a slightly larger number of grievances were received. The percentage increase from last year was eight per cent (from 312 to 339 grievances). However, the number of grievances heard at the final level numbered only 99 as compared with 121 in the previous fiscal year.

The pilot project on labour-management consultation committees established at six Canada Manpower Centres has been highly successful, and it is hoped that this project will be expanded to all CMCs within the near future.

Several major staff training programs were completed during the year. These included the design and development of an Immigration Investigator Training course, including the training of the field trainers; the development and pilot testing of a course for CMC staff on Manpower Services to Women; and the presentation in Ottawa of a pilot Supervisor's Development Course. Other activities included the development of a new training reporting system, establishment of liaison with UIC Staff Training, participation in the Special Officers' Development program, and an increase in orientation courses for headquarters personnel.

#### INFORMATION SERVICE

During the last fiscal year one of the most important functions of the Information Service, both at headquarters and regionally, was the development and successful implementation of information programs and a public relations campaign designed to support the Immigrant Adjustment of Status Program.

The Information Service plan called for the integration of regional and headquarters personnel, working in close co-operation with officers and staff from the Immigration and Manpower Divisions, in a concerted effort to persuade illegal immigrants within the country to come forward and have their status in Canada adjusted.

The headquarters component of the Information Service was involved in the preparation of advertising, news releases, and daily reports to the media.

Regional information service officers at Halifax, Toronto, Montreal, Winnipeg, and Vancouver were responsible for "front end" contacts with the ethnic communities and with specialized agencies such as those concerned with deserters and draft evaders from the United States.

During the fiscal year there was increasing evidence that many United States residents were unaware of changes to Canada's Immigration Regulations which stipulated that people who intended to immigrate, to work in Canada, or to visit for more than three months must first obtain clearance from Canadian Immigration Offices in the States. To inform as many people as possible of the new immigration regulations, headquarters and regional information service officers visited 12 major U.S. cities and arranged for newspaper, television, radio, and magazine coverage. The estimated value of print and radio media coverage was \$150,000. The benefit-cost ratio of the Special Immigration Project (S.I.P.) was \$30 to \$1.



Information Service was again involved in the development of information programs for the Local Initiatives Program (L.I.P.) and in further expansion of public information related to the Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.).

New information programs were conducted to support the introduction of Farm Labour Pools throughout Canada and to launch "Agriculture 74."

Throughout the year the service co-ordinated the information requirements for the Opportunities for Youth Program (OFY), which involved other federal departments and agencies, and developed materials and designed equipment to further expand the Job Information Centre concept throughout Canada.

The audiovisual unit prepared films, filmstrips, and slide presentations for use in Canada and abroad. Audiovisual techniques were also used to enable the Minister and Deputy Minister to discuss the implications of the proposed Organization Change and Renewal Program with departmental field staff.

Assessment and evaluation of current programs were carried out through several field studies commissioned by the Information Service.

A substantial information program on the wide range of services provided by Canada Manpower Centres continued to be directed to employers and employees. In addition, a number of Manpower and Immigration publications were revised and new ones published, including a new monthly staff newspaper in both English and French editions.



# APPENDIX

TABLE 1  
STATEMENT OF EXPENDITURES 1973-74  
(\$000's)

	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.	TOTAL
Departmental administration	12,946	--	--	1,053	--	1,243	1,430	955	--	--	954	--	--	18,581
Development and utilization of manpower														
Operation and maintenance	9,838	12,454	2,673	18,126	10,390	98,450	89,012	16,848	7,944	20,066	27,673	925	1,141	315,540
Grants and contributions	--	18,218	4,542	21,409	18,440	116,371	75,453	13,262	12,045	19,529	37,956	1,088	1,290	339,603
Immigration	12,002	164	31	685	561	5,576	10,297	784	188	613	3,342	--	--	34,243
Planning and research														
Operation and maintenance	5,950	--	--	--	--	--	--	--	624	--	--	--	--	6,574
Grants	295													295
TOTAL	41,031	30,836	7,246	41,273	29,391	221,640	176,192	31,849	20,801	40,208	69,925	2,013	2,431	714,836



TABLE 2

## CANADA MANPOWER CENTRES, 1973-74

Province and Region	Vacancies reported*	Placements*	Casual placements#	Referrals	Client registrations received
Newfoundland	30,118	22,452	2,313	54,609	101,149
Prince Edward Island	9,442	8,147	1,730	11,894	27,275
Nova Scotia	57,376	42,589	12,956	117,908	176,760
New Brunswick	43,889	33,431	4,498	76,982	147,895
ATLANTIC	140,825	106,619	21,497	261,393	453,079
QUEBEC	343,147	229,674	22,047	561,795	1,098,266
ONTARIO	586,598	409,515	122,773	1,134,367	1,411,679
Manitoba	64,140	42,613	24,866	101,185	144,962
Saskatchewan	36,978	25,538	14,029	109,277	115,738
Alberta	116,496	77,479	22,042	251,286	256,728
Northwest Territories	5,372	3,384	375	6,992	8,475
PRAIRIE	222,986	149,014	61,312	468,740	525,903
British Columbia	209,735	144,513	59,208	453,908	455,752
Yukon Territory	4,156	3,387	191	5,344	6,307
PACIFIC	213,891	147,900	59,399	459,252	462,059
CANADA	1,507,447	1,042,722	287,028	2,885,547	3,950,986

\* Excludes vacancies for, and placements of, casual workers.

# Casual placements are those for which the duration of the job is one week or less. The figures in this column represent the number of man-days involved in casual placements, not the actual number of placements.

Source: MAN 751, Department of Manpower and Immigration.

TABLE 3

## JOB CREATION BRANCH: LOCAL INITIATIVES PROGRAM

SUMMARY, 1973-74

Province	Applications received		Projects approved				Provincial allocation
	No.	Cost	No.	Jobs	Man-weeks	Cost	
Newfoundland	1,001	\$ 31,872,980	157	2,418	41,292	\$ 4,393,110	\$ 4,507,000
Nova Scotia	1,070	26,511,626	210	2,213	40,268	4,548,423	4,581,000
Prince Edward Island	210	4,828,874	47	475	8,761	943,276	945,000
New Brunswick	978	27,842,774	257	2,162	44,808	5,052,387	5,017,000
Quebec	4,514	159,706,178	996	11,064	235,599	26,575,335	27,409,000
Ontario	3,026	69,925,447	794	4,748	97,586	10,710,177	11,527,000
Manitoba	626	14,365,704	157	1,263	25,513	2,788,107	2,981,000
Saskatchewan	486	12,126,253	122	1,006	20,136	2,167,709	2,326,000
Alberta	803	19,744,262	185	1,558	31,824	3,354,321	3,636,000
Northwest Territories	74	1,875,829	28	224	4,529	461,937	511,000
British Columbia	2,031	46,962,677	458	3,390	75,639	8,552,891	9,096,000
Yukon Territory	62	1,108,532	14	122	2,277	270,459	285,000
CANADA	14,881	416,871,136	3,425	30,643	628,232	69,818,132	72,821,000

TABLE 4

## JOB CREATION BRANCH: LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM

## Summary of Contracted Projects, 1973-74

Province	All contracted projects			Funds committed				Total payments 1973-74
	No.	Total jobs	Total man- weeks	1973-74	1974-75	1975-76	Total funds committed	
Newfoundland	6	52	3,140	\$ 173,959	\$ 184,961	\$79,708	\$ 438,628	\$ 147,721
Nova Scotia	10	157	5,543	328,762	395,930		724,692	316,617
Prince Edward Island	1	9	702	17,137	10,339		27,476	17,137
New Brunswick	6	120	4,902	264,762	261,787		526,549	224,954
Quebec	25	376	18,154	1,127,165	1,323,880		2,451,045	1,079,776
Ontario	19	222	10,778	886,718	808,485		1,695,203	888,766
Manitoba	6	101	7,951	460,345	502,182		962,527	539,845
Saskatchewan	5	112	8,947	448,797	593,717		1,042,514	543,496
Alberta	2	47	2,444	164,087	203,172		367,259	243,901
Northwest Territories	2	35	646	63,672	17,678		81,350	38,668
British Columbia	22	273	11,960	1,225,820	907,943		2,133,763	1,254,771
Yukon Territory	2	30	1,331	154,786	90,693		245,479	154,786
CANADA	106	1,534	76,498	5,316,010	5,300,767	79,708	10,696,485	5,450,438

TABLE 5

## CANADA MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAM

Summary of Manpower Adjustment Incentive Agreements  
(shows cost and number of workers affected by region and for  
Canada since the beginning of the program in February, 1965)

Region	Assessment Incentive Agreements				Mobility Incentive Agreements			
	No. of agreements	Total cost*	Federal contribution*	No. of workers affected	No. of agreements	Total cost*	Federal contribution*	No. moved Workers Dependants
<u>Completed</u>								
Atlantic	34	\$ 333,457	\$167,460	8,635	3	\$ 3,318	\$ 1,659	15 20
Quebec	157	1,220,453	551,065	156,619	66	402,299	197,855	565 1,108
Ontario	151	265,995	132,755	28,542	43	769,898	374,134	408 759
Prairie	25	81,402	40,649	3,875	10	29,279	14,638	34 124
Pacific	30	86,479	43,184	84,478	19	456,046	225,820	302 693
TOTAL	397	1,987,786	935,113	282,149	141	1,660,840	814,106	1,324 2,704
<u>In Progress</u>								
Atlantic	40	980,050	470,000	21,467	--	--	--	-- --
Quebec	42	668,100	258,060	114,538	8	--	50% of cost	-- --
Ontario	36	370,500	184,750	151,007	9	--	50% of cost	-- --
Prairie	12	29,600	14,800	766	1	--	--	-- --
Pacific	7	79,000	38,500	7,500	4	--	50% of cost	-- --
TOTAL	137	2,127,250	966,110	295,278	22	--	50% of cost	-- --

\* Amounts subject to change pending receipt of final claims.

Source: Canada Manpower Consultative Service Records, March 31, 1974.



TABLE 6

## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Expenditures on Grants Authorized, 1973-74

Province and Region	Type of grant					
	Exploratory	Relocation	Special travel	Trainee travel	Commuting allowance	TOTAL
Newfoundland	\$ 47,340	\$ 809,361	\$1,153	\$150,180	\$ 84,614	\$ 1,092,649
Prince Edward Island	2,308	33,256	18	3,631	48,652	87,865
Nova Scotia	47,365	314,383	659	68,924	172,242	603,865
New Brunswick	16,111	186,535	315	53,977	130,499	387,437
ATLANTIC	113,124	1,343,535	2,145	276,712	436,008	2,171,524
QUEBEC	314,684	3,178,258	563	118,687	353,245	3,965,437
ONTARIO	139,633	1,815,265	775	122,139	547,441	2,625,437
Manitoba	7,214	191,108	--	58,078	77,366	333,766
Saskatchewan	9,294	386,896	43	44,057	72,583	512,873
Alberta	9,594	454,760	202	82,886	40,491	587,933
Northwest Territories	380	12,417	--	55,722	--	68,519
PRAIRIE	26,482	1,045,181	245	240,743	190,440	1,503,091
British Columbia	31,578	838,088	306	218,300	107,153	1,195,425
Yukon Territory	143	10,639	--	10,722	539	22,043
PACIFIC	31,727	848,727	306	229,022	107,692	1,217,468
CANADA	625,644	8,230,966	4,034	987,303	1,634,826	11,482,773

TABLE 7

## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

Number of Grants Authorized, 1973-74

Province and Region	Exploratory	Relocation	Special travel	Trainee travel	Commuting allowance	TOTAL
Newfoundland	681	1,559	29	3,640	\$ 575	6,484
Prince Edward Island	39	37	--	217	640	933
Nova Scotia	991	426	22	3,088	1,557	6,084
New Brunswick	257	275	6	2,622	1,229	4,389
ATLANTIC	1,968	2,297	57	9,567	4,001	17,890
QUEBEC	4,731	4,876	23	4,133	7,157	20,920
ONTARIO	2,857	2,409	24	5,887	4,435	15,612
Manitoba	93	157	--	1,672	571	2,493
Saskatchewan	147	285	--	2,191	813	3,436
Alberta	139	354	5	4,190	623	5,310
Northwest Territories	--	--	--	301	1	302
PRAIRIE	379	795	5	8,354	2,008	11,541
British Columbia	406	642	6	6,034	1,068	8,156
Yukon Territory	--	--	--	91	8	99
PACIFIC	406	642	6	6,125	1,076	8,255
CANADA	10,341	11,019	115	34,066	18,677	74,218

TABLE 8

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Expenditures\* 1973-74

Province and Region	Federal payments		
	Training	Allowances	TOTAL
Newfoundland	\$ 10,392,421	\$ 7,278,077	\$ 17,670,498
Prince Edward Island	2,171,376	2,012,013	4,183,389
Nova Scotia	11,485,200	8,036,484	19,521,684
New Brunswick	7,542,431	7,023,004	14,565,435
ATLANTIC	31,591,428	24,349,578	55,941,006
QUEBEC	72,055,360	45,281,642	117,337,002
ONTARIO	61,693,740	42,557,829	104,251,569
Manitoba	11,206,157	6,156,752	17,362,909
Saskatchewan	5,412,174	5,538,346	10,950,520
Alberta	15,138,729	10,224,583	25,363,312
Northwest Territories	786,036	311,567	1,097,603
PRAIRIE	32,543,096	22,231,248	54,774,344
British Columbia	16,872,404	12,971,281	29,843,685
Yukon Territory	704,810	343,431	1,048,241
PACIFIC	17,577,214	13,314,712	30,891,926
CANADA	215,460,838	147,735,009	363,195,847

\* Includes payments to private schools and Training-in-Industry.

TABLE 9

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Number of Clients Enrolled, 1973-74

Province and Region	Public and private institutions				Training-in-Industry	Training-on-the-Job	Total	Enrolment	
	Skill training	Language training	Basic educational upgrading	Apprentice training				Full-time	Part-time
Newfoundland	5,111	1	2,394	1,410	728	499	10,143	10,143	--
Prince Edward Island	2,369	1	661	239	483	326	4,079	3,591	488
Nova Scotia	6,179	2	2,222	2,779	1,914	1,094	14,190	13,730	460
New Brunswick	4,451	1	2,627	2,711	2,338	805	12,933	12,289	644
ATLANTIC	18,110	5	7,904	7,139	5,463	2,724	41,345	39,753	1,592
QUEBEC	100,294	4,339	25,077	3,428	8,248	2,863	144,249	74,613	69,636
ONTARIO	18,172	4,347	12,826	12,331	12,550	2,202	62,428	61,013	1,415
Manitoba	3,885	19	1,703	1,728	869	278	8,482	8,482	--
Saskatchewan	3,742	29	1,618	1,308	340	435	7,472	7,472	--
Alberta	4,858	338	2,649	8,500	1,769	345	18,259	18,251	8
Northwest Territories	352	--	143	47	71	99	712	712	--
PRAIRIE	12,837	386	6,113	11,383	3,049	1,157	34,925	34,917	8
British Columbia	20,380	777	3,572	6,432	4,356	446	35,963	25,377	10,586
Yukon Territory	646	--	154	--	4	12	816	545	271
PACIFIC	21,026	777	3,726	6,432	4,360	458	36,779	25,922	10,857
CANADA	170,439	9,854	55,646	40,713	33,670	9,404	319,726	236,218	83,508



TABLE 10

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Training Provided for Clients with Special Needs, 1973-74

Province and Region	Work Adjustment Training			Basic Job Readiness Training			Training on-the-Job for the Disadvantaged		TOTAL			
	Training places reserved	Course purchase cost	Estimated allowance cost*	Training places reserved	Course purchase cost	Estimated allowance cost*	Trainees actually hired	Actual purchase cost	Trainees	Purchase cost	Estimated allowance cost*	Purchase and allowance cost
Newfoundland		--	--	--	--	--	137	\$ 178,727	137	\$ 178,727	--	\$ 178,727
Prince Edward Island	10	\$20,501	\$16,772	30	\$ 27,048	\$ 22,128	41	57,595	81	105,144	38,900	144,044
Nova Scotia	20	9,250	7,567	20	1,800	1,473	214	244,065	254	255,115	9,040	264,155
New Brunswick	--	--	--	33	26,460	21,647	138	210,662	171	237,122	21,647	258,769
ATLANTIC	30	29,751	24,339	83	55,308	45,248	530	691,049	643	776,108	69,587	845,695
QUEBEC	--	--	--	140	70,570	57,733	142	141,216	282	211,786	57,733	269,519
ONTARIO	--	--	--	101	89,688	73,374	125	184,152	226	273,840	73,374	347,214
Manitoba	11	2,763	2,260	397	210,909	172,545	20	9,284	428	222,956	174,805	397,761
Saskatchewan	1	640	524	244	120,552	98,624	79	108,731	324	229,923	99,148	329,071
Alberta	--	--	--	103	40,404	33,055	55	76,433	158	116,837	33,055	149,892
Northwest Territories	--	--	--	--	--	--	18	12,700	18	12,700	--	12,700
PRAIRIE	12	3,403	2,784	744	371,865	304,224	172	207,148	928	582,416	307,008	889,424
British Columbia	18	2,945	2,409	277	112,865	92,335	45	128,135	340	243,945	94,744	338,689
Yukon Territory	--	--	--	90	96,385	78,853	1	2,178	91	98,563	78,853	177,416
PACIFIC	18	2,945	2,409	367	209,250	171,188	46	130,313	431	342,508	173,597	516,105
CANADA	60	36,099	29,532	1,435	796,681	651,767	1,015	1,353,878	2,510	2,186,658	681,299	2,867,957

\* If purchase cost is 55 per cent, then allowance is 45 per cent.

Source: B05071 - Situation Report.

TABLE 11

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE  
OF IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal year 1972-73	Fiscal year 1973-74
EUROPE		
Britain .....	19,703	28,736
Portugal .....	8,637	15,608
Italy .....	4,422	5,827
Greece .....	4,050	6,487
Yugoslavia .....	2,087	3,158
France .....	2,634	3,859
Germany .....	2,012	2,795
Others .....	8,965	11,903
Total for Europe.....	52,510	78,373
NORTH AND CENTRAL AMERICA		
U.S.A. ....	21,345	27,329
Trinidad-Tobago .....	2,705	5,630
Jamaica .....	3,479	10,929
Barbados .....	541	822
Others .....	2,765	4,243
Total for North and Central America .....	30,835	50,953
ASIA		
India .....	5,464	10,597
China (incl. Hong Kong) .....	6,885	16,433
Philippines .....	4,089	7,642
Lebanon .....	990	1,495
Pakistan .....	1,290	2,410
Others .....	5,985	9,566
Total for Asia .....	24,703	48,143
SOUTH AMERICA		
Guyana .....	2,255	4,511
Ecuador .....	200	1,118
Brazil .....	342	681
Argentina .....	420	1,537
Others .....	1,445	5,002
Total for South America	4,662	12,849

TABLE 11 (Concluded)

	Fiscal year 1972-73	Fiscal year 1973-74
AUSTRALASIA		
Australia .....	1,652	2,218
New Zealand .....	418	505
Others .....	41	25
Total for Australasia .....	2,111	2,808
AFRICA		
Uganda .....	5,514	1,722
Tanzania .....	1,328	1,675
Egypt .....	609	926
South Africa, Rep. of .....	485	846
Kenya .....	358	1,484
Morocco .....	272	583
Others .....	596	1,433
Total for Africa .....	9,162	8,669
OCEANIA		
Fiji Islands .....	591	1,233
Others .....	153	186
Total for Oceania .....	744	1,419
GRAND TOTAL .....	124,727	203,214

TABLE 12

## IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUP

	Fiscal year 1972-73	Fiscal year 1973-74
<u>Destined for the labour force</u>		
Managerial .....	4,439	6,304
Professional and technical .....	15,214	20,704
Clerical .....	9,074	14,438
Commercial and financial .....	2,526	4,254
Service and recreation .....	7,039	11,687
Transport and communications .....	837	1,211
Agriculture .....	2,185	3,329
Logging .....	81	199
Fishing, trapping, and hunting ....	17	74
Mining and quarrying .....	143	177
Manufacturing, mechanical, and construction .....	16,078	33,169
Labourers .....	1,297	653
Others .....	2,677	5,529
Total .....	61,607	101,764
<u>Not destined for the labour force</u>		
Wives .....	21,640	29,754
Children .....	31,591	48,641
Fiances or fiancées .....	695	1,152
Students (18 and over) .....	3,304	13,313
Others .....	5,890	8,686
Total .....	63,120	101,450
GRAND TOTAL .....	124,727	203,214







TABLEAU 12

IMMIGRANTS AU CANADA, PAR GROUPES DE PROFESSIONS (EMPLOI PROJETÉ)

Année	financière	1973-74
Année	financière	1972-73
<b>Les actifs</b>		
Administration.....	4,439	15,214
Personnel professionnel et technique..	9,074	2,526
Commerce et finances.....	7,039	2,526
Services et loisirs.....	837	7,039
Transport et communications.....	2,185	7,039
Agriculture.....	81	2,185
Abattage.....	17	81
Pêche, chasse et piégeage.....	143	17
Mines et carrières.....	1,297	143
Fabrication, mécanique et bâtiment....	1,297	16,078
Manoeuvres.....	2,677	1,297
Autres.....	5,529	2,677
Total .....	61,607	101,764
<b>Les inactifs</b>		
Epouses.....	21,640	29,754
Enfants.....	31,591	48,641
Fiance (e)s.....	695	1,152
Etudiants (18 ans et plus).....	3,304	13,313
Autres.....	5,890	8,686
Total .....	63,120	101,450
TOTAL GENERAL.....	124,727	203,214

TABLEAU 11 (Suite)

Année financière	1972-73	1973-74
<b>AUSTRALASIE</b>		
Australie.....	1,652	2,218
Nouvelle-Zélande.....	418	505
Autres pays de l'Australasie.....	41	25
Australasie - Total.....	2,111	2,808
<b>AFRIQUE</b>		
Ouganda.....	5,514	1,722
Tanzanie.....	1,328	1,675
Egypte.....	609	926
Afrique du Sud, Rép. d'.....	485	846
Kenya.....	358	1,484
Maroc.....	272	583
Autres pays d'Afrique.....	596	1,433
Afrique - Total.....	9,162	8,669
<b>Océanie</b>		
Fidji (Iles).....	591	1,233
Autres Iles de l'Océanie.....	153	186
Océanie - Total.....	744	1,419
TOTAL GENERAL.....	124,727	203,214



DERNIERS ET PRINCIPAUX PAYS DE RÉSIDENCE PERMANENTE  
DES IMMIGRANTS VENUS AU CANADA

TABEAU 11

Année	Année	financière	financière
1972-73	1973-74		
EUROPE			
Grande-Bretagne.....	19,703	28,736	
Portugal.....	8,637	15,608	
Italie.....	4,422	5,827	
Grèce.....	4,050	6,487	
Yougoslavie.....	2,087	3,158	
France.....	2,634	3,859	
Allemagne.....	2,012	2,795	
Autres pays d'Europe.....	8,965	11,903	
Europe - Total.....	52,510	78,373	
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE			
États-Unis.....	21,345	27,329	
Trinidad et Tobago.....	2,705	5,630	
Jamaïque.....	3,479	10,929	
Barbade (la).....	541	822	
Autres pays de l'Amérique du Nord			
et de l'Amérique centrale.....	2,765	4,243	
Amérique du Nord et Amérique			
centrale - Total.....	30,835	50,953	
ASIE			
Inde.....	5,464	10,597	
Chine (y compris Hong Kong).....	6,885	16,433	
Philippines.....	4,089	7,642	
Liban.....	990	1,495	
Pakistan.....	1,290	2,410	
Autres pays d'Asie.....	5,985	9,566	
Asie - Total.....	24,703	48,143	
AMÉRIQUE DU SUD			
Guyane.....	2,255	4,511	
Équateur.....	200	1,118	
Brésil.....	342	681	
Argentine.....	420	1,537	
Autres pays de l'Amérique du Sud.....	1,445	5,002	
Amérique du Sud - Total.....	4,662	12,849	

TABLEAU 10

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Formation pour les usagers ayant des besoins spéciaux, 1973-74

Province et Région	Formation d'adaptation au travail			Formation de base pour l'emploi			Formation en cours d'emploi pour les désavantages			TOTAL		
	Endroits réservés à la formation	Prix d'achat des cours	Estimation de la subvention*	Endroits réservés à la formation	Prix d'achat des cours	Estimation de la subvention*	Nombre réel de stagiaires embauchés	Prix d'achat réel	Stagiaires	Prix d'achat	Estimation de la subvention	Prix d'achat plus la subvention
Terre-Neuve	--	--	--	--	--	--	137	178,727	137	178,727	--	178,727
Île-du-Prince-Édouard	10	20,501	16,772	30	27,048	22,128	41	57,595	81	105,144	38,900	144,044
Nouvelle-Écosse	20	9,250	7,567	20	1,800	1,473	214	244,065	254	255,115	9,040	264,155
Nouveau-Brunswick	--	--	--	33	26,460	21,647	138	210,662	171	237,122	21,647	258,769
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	30	29,751	24,339	83	55,308	45,248	530	691,049	643	776,108	69,587	845,695
RÉGION DU QUÉBEC	--	--	--	140	70,570	57,733	142	141,216	282	211,786	57,733	269,519
RÉGION DE L'ONTARIO	--	--	--	101	89,688	73,374	125	184,152	226	273,840	73,374	347,214
Manitoba	11	2,763	2,260	397	210,909	172,545	20	9,284	428	222,956	174,805	397,761
Saskatchewan	1	640	524	244	120,552	98,624	79	108,731	324	229,923	99,148	329,071
Alberta	--	--	--	103	40,404	33,055	55	76,433	158	116,837	33,055	149,892
Territoire du Nord-Ouest	--	--	--	--	--	--	18	12,700	18	12,700	--	12,700
RÉGION DES PRAIRIES	12	3,403	2,784	744	371,865	304,224	172	207,148	928	582,416	307,008	889,424
Colombie-Britannique	18	2,945	2,409	277	112,865	92,335	45	128,135	340	243,945	94,744	338,689
Territoire du Yukon	--	--	--	90	96,385	78,853	1	2,178	91	98,563	78,853	177,416
RÉGION DU PACIFIQUE	18	2,945	2,409	367	209,250	171,188	46	130,313	431	342,508	173,597	516,105
CANADA	60	36,099	29,532	1,435	796,681	651,767	1,015	1,353,878	2,510	2,186,658	681,299	2,867,957

\* Si le prix d'achat est de 55 pour cent, la subvention est alors de 45 pour cent.

Source: B05071 - Compte rendu de situation.

TABEAU 9  
PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Nombre de clients inscrits, 1973-74

Province et Région	Établissements publics et privés				Formation dans l'industrie	Formation en cours d'emploi	Total	Inscriptions	
	Cours de métiers	Cours de langue	Cours de perfection- nement	Cours d'appren- tissage				Plein temps	Temps partiel
Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick	5,111 2,369 6,179 4,451	1 1 2 1	2,394 661 2,222 2,627	1,410 239 2,779 2,711	728 483 1,914 2,338	499 326 1,904 805	10,143 4,079 14,190 12,933	10,143 3,591 13,730 12,289	-- 488 460 644
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	18,110	5	7,904	7,139	5,463	2,724	41,345	39,753	1,592
RÉGION DU QUÉBEC	100,294	4,339	25,077	3,428	8,248	2,863	144,249	74,613	69,636
RÉGION DE L'ONTARIO	18,172	4,347	12,826	12,331	12,550	2,202	62,428	61,013	1,415
Manitoba Saskatchewan Alberta Territoire du Nord-Ouest	3,885 3,742 4,858 352	19 29 338 --	1,703 1,618 2,649 143	1,728 1,308 8,300 47	869 340 1,769 71	278 435 345 99	8,482 7,472 18,259 712	8,482 7,472 18,251 712	-- -- 8 --
RÉGION DES PRAIRIES	12,837	386	6,113	11,383	3,049	1,157	34,925	34,917	8
Colombie-Britannique Territoire du Yukon	20,380 646	777 --	3,572 154	6,432 --	4,356 4	446 12	35,963 816	25,377 545	10,586 271
RÉGION DU PACIFIQUE	21,026	777	3,726	6,432	4,360	458	36,779	25,922	10,857
CANADA	170,439	9,854	55,646	40,713	33,670	9,404	319,726	236,218	83,508

# FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Dépenses\*, 1973-74

TABLEAU 8

Versements du gouvernement fédéral			
Province et Région	Formation	Allocations	TOTAL
Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick	\$ 10,392,421 2,171,376 11,485,200 7,542,431	\$ 7,278,077 2,012,013 8,036,484 7,023,004	\$ 17,670,498 4,183,389 19,521,684 14,565,435
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	31,591,428	24,349,578	55,941,006
RÉGION DU QUÉBEC	72,055,360	45,281,642	117,337,002
RÉGION DE L'ONTARIO	61,693,740	42,557,829	104,251,569
Manitoba Saskatchewan Alberta Territoire du Nord-Ouest	11,206,157 5,412,174 15,138,729 786,036	6,156,752 5,538,346 10,224,583 311,567	17,362,909 10,950,520 25,363,312 1,097,603
RÉGION DES PRAIRIES	32,543,096	22,231,248	54,774,344
Colombie-Britannique Territoire du Yukon	16,872,404 704,810	12,971,281 343,431	29,843,685 1,048,241
RÉGION DU PACIFIQUE	17,577,214	13,314,712	30,891,926
CANADA	\$215,460,838	\$147,735,009	\$363,195,847

\* Comprend les versements aux écoles privées et à la formation dans l'industrie.



TABLEAU 7

PROGRAMME DE MOBILITE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Nombre de subventions autorisées, 1973-74

Province et Région	Prospection	Déplacement	Voyage spécial	Voyage de stagiaire	Allocation de trajets quotidiens	TOTAL
Terre-Neuve	681	1,559	29	3,640	\$ 575	6,484
Ile-du-Prince-Edouard	39	37	--	217	640	933
Nouvelle-Ecosse	991	426	22	3,088	1,557	6,084
Nouveau-Brunswick	257	275	6	2,622	1,229	4,389
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	1,968	2,297	57	9,567	4,001	17,890
RÉGION DU QUÉBEC	4,731	4,876	23	4,133	7,157	20,920
RÉGION DE L'ONTARIO	2,857	2,409	24	5,887	4,435	15,612
Manitoba	93	157	--	1,672	571	2,493
Saskatchewan	147	285	--	2,191	813	3,436
Alberta	139	354	5	4,190	623	5,310
Territoire du Nord-Ouest	--	--	--	301	1	302
RÉGION DES PRAIRIES	379	795	5	8,354	2,008	11,541
Colombie-Britannique	406	642	6	6,034	1,068	8,156
Territoire du Yukon	--	--	--	91	8	99
RÉGION DU PACIFIQUE	406	642	6	6,125	1,076	8,255
CANADA	10,341	11,019	115	34,066	18,677	74,218

TABLEAU 6

## PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Sommes prélevées sur les subventions autorisées, 1973-74

Province et Région	Genre de subventions				
	Prospection	Déplacement	Voyage spécial	Voyage de stagiaire	Allocation de trajet quotidien
Terre-Neuve	\$ 47,340	\$ 809,361	\$1,053	\$150,180	\$ 84,614
Ile-du-Prince-Édouard	2,308	33,256	18	3,631	48,652
Nouvelle-Écosse	47,365	314,383	659	68,924	172,242
Nouveau-Brunswick	16,111	186,535	315	53,977	130,499
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	113,124	1,343,535	2,145	276,712	436,008
RÉGION DU QUÉBEC	314,684	3,178,258	563	118,687	353,245
RÉGION DE L'ONTARIO	139,633	1,815,265	775	122,139	547,441
Manitoba	7,214	191,108	--	58,078	77,366
Saskatchewan	9,294	386,896	43	44,057	72,583
Alberta	9,594	454,760	202	82,886	40,491
Territoire du Nord-Ouest	380	12,417	--	55,722	--
RÉGION DES PRAIRIES	26,482	1,045,181	245	240,743	190,440
Colombie-Britannique	31,578	838,088	306	218,300	107,153
Territoire du Yukon	143	10,639	--	10,722	539
RÉGION DU PACIFIQUE	31,727	848,727	306	229,022	107,692
CANADA	625,644	8,230,966	4,034	987,393	1,634,826
TOTAL					\$ 1,092,649

TABLEAU 5

## PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Résumé des accords d'encouragement à l'adaptation de la main-d'oeuvre;  
Indique le coût et le nombre des travailleurs par région et pour le Canada,  
depuis la mise en oeuvre du Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada, en février 1965

Région	Nombre d'accords	Coût total*	Ententes d'encouragement à l'adaptation			Ententes d'encouragement à la mobilité			
			Contri- bution fédérale*	Nombre de tra- vailleurs touchés	Nombre d'accords	Coût total*	Contri- bution fédérale*	Nombre de personnes déplacées	
								Travailleurs	Personnes à charge
Programmes achevés									
Atlantique	34	\$ 333,457	\$167,460	8,635	3	\$ 3,318	\$ 1,659	15	20
Québec	157	1,220,453	551,065	156,619	66	402,299	197,855	565	1,108
Ontario	151	265,995	132,755	28,542	43	769,898	374,134	408	759
Prairies	25	81,402	40,649	3,875	10	29,279	14,638	34	124
Pacifique	30	86,479	43,184	84,478	19	456,046	225,820	302	693
TOTAL	397	1,987,786	935,113	282,149	141	1,660,840	814,106	1,324	2,704
Programmes en cours									
Atlantique	40	980,050	470,000	21,467	--	--	--	--	--
Québec	42	668,100	258,060	114,538	8	--	50% du coût	--	--
Ontario	36	370,500	184,750	151,007	9	--	50% du coût	--	--
Prairies	12	29,600	14,800	766	1	--	--	--	--
Pacifique	7	79,000	38,500	7,500	4	--	50% du coût	--	--
TOTAL	137	2,127,250	966,110	295,278	22	--	50% du coût	--	--

\* Sujets à changement en attendant la réception des réclamations finales.

Source: Archives du Service consultatif de la Main-d'oeuvre du Canada, 31 mars, 1974.

TABLEAU 4

DIRECTION DE LA CRÉATION D'EMPLOI: PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION  
LOCALE D'EMPLOI-Résumé des contrats en cours d'exécution, 1973-74

		Contrats en cours		Fonds engagés				Total des versements 1973-74
Province	Nombre	Total des emplois	Total en semaines hommes	1973-74	1974-75	1975-76	Total des fonds engagés	
Terre-Neuve	6	52	3,140	\$ 173,959	\$ 184,961	\$79,708	\$ 438,628	\$ 147,721
Nouvelle-Écosse	10	157	5,543	328,762	395,930		724,692	316,617
Île-du-Prince-Édouard	1	9	702	17,187	10,339		27,476	17,137
Nouveau-Brunswick	6	120	4,902	264,762	261,787		526,549	224,954
Québec	25	376	18,154	1,127,165	1,323,880		2,451,045	1,079,776
Ontario	19	222	10,778	886,718	808,485		1,695,203	888,766
Manitoba	6	101	7,951	460,345	502,182		962,527	539,845
Saskatchewan	5	112	8,947	448,797	593,717		1,042,514	543,496
Alberta	2	47	2,444	164,087	203,172		367,259	243,901
Territoires du Nord-Ouest	2	35	646	63,672	17,678		81,350	38,668
Colombie-Britannique	22	273	11,960	1,225,820	907,943		2,133,763	1,254,771
Territoire du Yukon	2	30	1,331	154,786	90,693		245,479	154,786
CANADA	106	1,534	76,498	5,316,010	5,300,767	79,708	10,696,485	5,450,438



TABLEAU 3

## DIVISION DE LA CRÉATION D'EMPLOIS: RÉSUMÉ DU

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES-Année financière, 1973-74

Province	Demandes Reçues		Projets Approuvés				
Province	Nombre	Coût	Nombre	Emplois	Semaines-hommes	Coût	Subvention Provinciale
Terre-Neuve	\$ 1,001	\$ 31,872,980	157	2,418	41,292	\$ 4,393,110	4,507,000
Nouvelle-Écosse	1,070	26,511,626	210	2,213	40,268	4,548,423	4,581,000
Île-du-Prince-Édouard	210	4,828,874	47	475	8,761	943,276	945,000
Nouveau-Brunswick	978	27,842,774	257	2,162	44,808	5,052,387	5,017,000
Québec	4,514	159,706,178	996	11,064	235,599	26,575,335	27,409,000
Ontario	3,026	69,925,447	794	4,748	97,586	10,710,177	11,527,000
Manitoba	626	14,365,704	157	1,263	25,513	2,788,107	2,981,000
Saskatchewan	486	12,126,253	122	1,006	20,136	2,167,709	2,326,000
Alberta	803	19,744,262	185	1,558	31,824	3,354,321	3,636,000
Territoires du Nord-Ouest	74	1,875,829	28	224	4,529	461,937	511,000
Colombie-Britannique	2,031	46,962,677	458	3,390	75,639	8,552,891	9,096,000
Territoire du Yukon	62	1,108,532	14	122	2,277	270,459	285,000
CANADA	14,881	416,871,136	3,425	30,643	628,232	69,818,132	72,821,000

TABLEAU 2

CENTRES DE MAIN-D'OEUVRE DU CANADA 1973-74

Province et Région	Vacances signalées *	Placements *	Placements occasionnels #	Présenta- tions	Usagers inscrits
Terre-Neuve	30, 118	22; 452	2, 313	54, 609	101, 149
Ile-du-Prince-Édouard	9, 442	8, 147	1, 730	11, 894	27, 275
Nouvelle-Écosse	57, 376	42, 589	12, 956	117, 908	176, 760
Nouveau-Brunswick	43, 889	33, 431	4, 498	76, 982	147, 895
RÉGION DE L'ATLANTIQUE	140, 825	106, 619	21, 497	261, 393	453, 079
RÉGION DU QUÉBEC	343, 147	229, 674	22, 047	561, 795	1, 098, 266
RÉGION DE L'ONTARIO	586, 598	409, 515	122, 773	1, 134, 367	1, 411, 679
Manitoba	64, 140	42, 613	24, 866	101, 185	144, 962
Saskatchewan	36, 978	25, 538	14, 029	109, 277	115, 738
Alberta	116, 496	77, 479	22, 042	251, 286	256, 728
Territoires du Nord-Ouest	5, 372	3, 384	375	6, 992	8, 475
RÉGION DES PRAIRIES	222, 986	149, 014	61, 312	468, 740	525, 903
Colombie-Britannique	209, 735	144, 513	59, 208	453, 908	455, 752
Territoires du Yukon	4, 156	3, 387	191	5, 344	6, 307
RÉGION DU PACIFIQUE	213, 891	147, 900	59, 399	459, 252	462, 059
CANADA	1, 507, 447	1, 042, 722	287, 028	2, 885, 547	3, 950, 986

\*Exclus les vacances et les placements concernant les travailleurs occasionnels.

#Les placements occasionnels sont ceux dont la durée de travail dans l'emploi est d'une semaine ou moins. Les nombres de cette colonne représentent le nombre de jours-hommes totalisés par les placements occasionnels, et non le nombre de placements.

Source: MAN 751, ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

TABLEAU 1  
ÉTAT DES DÉPENSES - 1973-74  
(en milliers de dollars)

	Adminis- tration centrale	Terre- Neuve	Î. P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	TOTAL
Administration ministérielle	12,946	--	--	1,053	--	1,243	1,430	955	--	--	954	--	--	18,581
Perfectionnement et utilisation de la main- d'œuvre														
Exploitation et entretien	9,838	12,454	2,673	18,126	10,390	98,450	89,012	16,848	7,944	20,066	27,673	925	1,141	315,540
Subventions et contri- butions	--	18,218	4,542	21,409	18,440	116,371	75,453	13,262	12,045	19,529	37,956	1,088	1,290	339,603
Immigration	12,002	164	31	685	561	5,576	10,297	784	188	613	3,342	--	--	34,243
Planification et recherche														
Exploitation et entretien	5,950	--	--	--	--	--	--	--	624	--	--	--	--	6,574
Subventions	295	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	295
TOTAL	41,031	30,836	7,246	41,273	29,391	221,640	176,192	31,849	20,801	40,208	69,925	2,013	2,431	714,836

# ANNEXE



Plusieurs études effectuées à l'échelle locale et commandées par le Service d'information ont permis d'évaluer les programmes actuels. Les employés et les employés ont continué de bénéficier d'un important programme d'information portant sur la gamme étendue des services offerts par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada. En outre, un certain nombre de publications du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration ont été révisées et de nouvelles ont paru, notamment un nouveau journal mensuel bilingue destiné au personnel.

Selon le plan du Service d'information, le personnel des bureaux régionaux et celui de l'administration centrale devaient travailler en étroite coopération avec les fonctionnaires et les membres du personnel d'Immigration Canada et de Main-d'oeuvre Canada dans un effort concerté visant à persuader les immigrants se trouvant en situation irrégulière au Canada de se présenter en vue de faire rectifier leur statut au Canada.

Le personnel du Service d'information affecté à l'administration centrale a participé à la publicité, et à la rédaction de communiqués de presse et de rapports quotidiens transmis aux média d'information. Les agents régionaux du Service d'information en poste à Halifax, Toronto, Montréal, Winnipeg et Vancouver ont été chargés d'établir des contacts "d'avant-poste" avec les groupes ethniques et les organismes spécialisés, tels ceux qui s'occupent des déserteurs et des conscrits réfractaires venant des Etats-Unis.

Il est devenu de plus en plus évident au cours de l'année financière que bien des résidents des Etats-Unis ignoraient les modifications apportées au Règlement sur l'immigration en vigueur au Canada qui précise que les personnes ayant l'intention d'émigrer au Canada, d'y travailler ou d'y faire un séjour de plus de trois mois doivent d'abord obtenir l'autorisation voulue dans un des bureaux de l'immigration canadienne aux Etats-Unis. Pour informer le plus grand nombre possible de personnes des nouvelles dispositions du Règlement sur l'immigration, des agents du Service d'information affectés à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux ont visité 12 grandes villes américaines et ont pris des dispositions en vue de reportages dans les journaux, à la télévision, à la radio et dans des magazines. On évalue à \$150,000 les frais d'imprimerie et de reportages radiophoniques. La proportion avantages-coûts du programme spécial de l'Immigration a été de \$30 à \$1.

Le Service d'information a en outre participé à la mise au point de programmes d'information portant sur le Programme des initiatives locales (P.I.L.) et à une plus grande diffusion de renseignements sur le Programme d'aide à la création locale d'emplois.

On a réalisé de nouveaux programmes d'information pour étayer la mise en place, dans tout le Canada, de services de main-d'oeuvre agricole du Canada et lancer la campagne "Agriculture 74".

Tout au long de l'année, le Service a coordonné les demandes de renseignements relatives au programme Perspectives-Jeunesse auquel participent d'autres ministères et organismes fédéraux; il a rédigé des documents et conçu des moyens d'étendre dans tout le Canada le concept des Centres d'information sur l'emploi.

La sous-section de l'audio-visuel a préparé des films, des films fixes et des diapositives destinés à être présentés au Canada et à l'étranger. Les techniques audio-visuelles ont également été utilisées pour permettre au Ministre et au Sous-ministre de discuter des répercussions du programme de réorganisation et de rénovation du Ministère avec le personnel local.

Cette tendance est attribuable à la politique de bilinguisme du gouvernement, à l'annonce du programme de réorganisation et de rénovation du Ministère et aux programmes "à terme", tels que le Programme des initiatives locales et Perspectives-Jeunesse.

Le nombre des employés occasionnels recrutés au cours de cette période est passé de 4,890 à 5,730. Nonobstant l'augmentation des nominations temporaires, les activités visant à pourvoir aux postes vacants de façon permanente ont continué de s'accroître en regard des années précédentes. En tout, 1,915 employés permanents ont été engagés à plein temps pour remplacer 1,129 personnes qui ont quitté le Ministère et pour combler d'autres postes vacants, contre 1,543 recrutés et 966 personnes ayant cessé d'exercer leur emploi au cours de l'année financière précédente.

Au cours de l'année financière 1973-1974, plusieurs nouveaux éléments se sont ajoutés à l'informationnelle de gestion du personnel et ont permis à la Direction du personnel de fournir plus rapidement de meilleurs rapports en recourant moins souvent aux divers guides. On a consacré aussi beaucoup de temps et d'efforts à la rédaction de documents permettant d'établir les exigences linguistiques d'environ 12,000 postes.

Le nombre des griefs a légèrement augmenté au cours de la dernière année financière, soit de 8% (de 312 à 339). Toutefois, le nombre des griefs réglés au dernier palier s'élevaient à seulement 99, contre 121 au cours de l'année financière précédente.

Le projet pilote relatif aux comités de consultation travailleurs-employeurs établis dans six Centres de Main-d'œuvre du Canada a remporté beaucoup de succès, et l'on espère que ce projet sera bientôt étendu à tous les CMC.

Plusieurs programmes importants de formation du personnel ont été réalisés au cours de l'année. Notons, entre autres, la conception et la mise au point d'un cours de formation destiné aux Investigateurs en immigration, la formation des moniteurs locaux, la mise au point et l'essai d'un cours portant sur les services de main-d'œuvre aux femmes destiné au personnel des CMC et la présentation à Ottawa d'un cours expérimental relatif au perfectionnement des Superviseurs. Entre autres activités, signons l'adoption d'une nouvelle méthode de transmission de données sur la formation, l'établissement de liens avec la Section de la formation du personnel de la Commission d'assurance-emploi, la participation au programme de perfectionnement des agents spéciaux et l'intensification des cours d'orientation destinés au personnel de l'administration centrale.

## SERVICE D'INFORMATION

Au cours de la dernière année financière, une des tâches les plus importantes du Service d'information, tant à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux, a été la mise au point et la réalisation de programmes d'information et d'une campagne de relations publiques visant à étayer le Programme de rectification du statut d'immigration.

La Direction des services de gestion est chargée de fournir aux gestionnaires du Ministère des conseils d'ordre général sur les méthodes à employer et les règles à observer. Les services aux gestionnaires touchent le mode de prestation de services et les méthodes de gestion en vigueur et qu'on perfectionne.

Au cours de l'année, les principales activités ont surtout consisté à améliorer et à refondre les formulaires opérationnels, à mettre au point un procédé automatisé visant à relier le volume du travail aux besoins en personnel et à aider les régions dans les efforts qu'elles déploient en vue d'utiliser de nouvelles techniques en ce qui a trait aux procédés opérationnels.

#### BUREAU DES REFORMES ADMINISTRATIVES

Le Bureau des réformes administratives est chargé d'étudier et d'évaluer de façon continue et systématique les méthodes de gestion du Ministère, les pratiques et les moyens de contrôle à tous les niveaux organisationnels dans le cadre d'un programme ou sur une base fonctionnelle.

Le Bureau est également chargé du programme de vérification interne du Ministère. En 1973-1974, le Bureau des services de vérification a fait des vérifications dans 330 bureaux locaux de Main-d'oeuvre Canada et d'Immigration Canada, dans quatre des cinq bureaux régionaux et dans six services de l'administration centrale.

#### SERVICE DU PERSONNEL

Au cours de l'année, les exigences linguistiques relatives à tous les postes permanents du Ministère ont été établies. Selon un plan officiel, les exigences linguistiques établies lors de l'étude à ce sujet seront progressivement remplies à la fin de 1978. Dans ce sens, les cours de langue ont été intensifiés de beaucoup, grâce à l'inscription d'une plus grande proportion de stagiaires à des cours intensifs continus plutôt qu'à des cours périodiques. Toutes les personnes unilingues nouvellement affectées à des postes bilingues se sont également inscrites à ces cours, sauf si elles en étaient dispensées en raison du nombre de leurs années de service.

La Division de la classification a classifié 6,912 postes à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux. Elle a réévalué 1,210 postes par suite des nouvelles normes qui ont été établies à l'égard de quatre groupes.

Le concept des modules a été adopté dans les CMC dans tout le Canada, ce qui a exigé de nouvelles descriptions et organisations.

Les sections de vérification ont visité les régions de l'Ontario et du Pacifique.

La Division de la dotation en personnel a signalé une augmentation du nombre des nominations pour une période déterminée et intermédiaires dans tout le Ministère au cours de 1973 et de 1974.



Parmi les projets importants réalisés cette année figurent l'énormité des exigences relatives au système de prestation de services de maintenance comportant l'établissement d'un réseau national automatisé de communications et la conception d'un système de surveillance concernant les Jeux olympiques de 1976. On a continué de mettre au point et d'appuyer le modèle automatisé de la limitation des ressources et le planificateur de la configuration des points de service.

Notons, entre autres projets destinés à améliorer l'ensemble des services:

- a) Le remplacement d'un système d'introduction de données par clavier par un modèle plus récent permettant une amélioration de 30% à 50% de la puissance de traitement et des possibilités accrues à l'égard de l'introduction et de la communication des données à distance;
- b) la concentration du volume du travail mécanographique de l'administration centrale à la Systems Dimensions Limited; on prévoit d'importantes économies annuelles;
- c) l'étude d'une méthode de gestion automatisée qui constitue une nouvelle technique de traitement de l'information du Ministère; la création d'un comité de planification du traitement électronique des données comme carrefour d'échange de renseignements sur les méthodes employées et les progrès réalisés à l'égard de l'application du traitement électronique des données au Ministère.

## SERVICE DES FINANCES ET SERVICE DE GESTION

Cette direction sert le Ministère par l'intermédiaire de trois divisions. Le Service de la comptabilité et de la vérification est chargé de la mise au point des méthodes de comptabilité et des guides connexes et de la suite à donner aux aspects financiers des rapports de vérification.

La Planification et l'analyse des finances coordonne les prévisions du Programme, les prévisions budgétaires principales et supplémentaires, les comptes publics et les budgets opérationnels du Ministère. Cette division est également chargée du contrôle financier en général et de la présentation d'états financiers et d'analyses à la direction.

Le Service des comptes à recevoir et du revenu tient à jour des comptes particuliers, vérifie tous les comptes à recevoir et s'occupe de la réception, de la garde et de la comptabilité de tous les revenus du Ministère.

Compte tenu de l'expansion importante que le Ministère a prise tant sur le plan des activités que sur celui des programmes, les trois divisions ont constamment participé à la conception, à la modification et à la diffusion des renseignements nécessaires pour répondre aux besoins administratifs.



## ADMINISTRATION

La Division de l'administration est chargée de fournir à la direction du Ministère, des services professionnels et techniques dans les domaines suivants : administration, informatique, finance, information et personnel.

### SERVICES ADMINISTRATIFS

La Gestion des documents a continué de fournir des services dans tous les secteurs d'activité du Ministère, mais cette année, elle a notamment :

- a) Aidé sur place le personnel en poste dans la Région des Prairies en effectuant une étude sur les dossiers du bureau régional à Winnipeg; envoyé une équipe à Londres afin d'aider le personnel du bureau à éliminer un important arriéré et d'étudier la façon de procéder et les méthodes employées pour ce qui concerne les dossiers afin de résoudre les problèmes de gestion des documents qui se posent dans ce bureau;
- c) accepté de se charger des dossiers du Sous-ministre à l'administration centrale.

Le Secrétariat a accru de façon marquée son rendement à l'égard du traitement des mots en acquérant du nouveau matériel, c'est-à-dire cinq éditeurs automatiques à écran. En outre, le Secrétariat dispose maintenant de neuf terminaux et de trois machines à écrire à cartes magnétiques. La Gestion du matériel, à l'administration centrale, fournit des services d'achat et d'approvisionnement au Ministère et a réalisé un important projet visant à remplacer le mobilier temporaire à Place Cumberland. Cette section s'est également occupée d'obtenir des nouveaux uniformes pour les agents d'immigration et du matériel spécial, tel que des cabinets d'étude et des cartonnages publicitaires pour les nouveaux Centres d'information sur l'emploi que le Ministère a créés.

Le logement reste le principal problème qui se pose à la Division des services administratifs. La Section des services techniques, de concert avec les Services de gestion, a terminé une étude approfondie des locaux pour aider le Ministère à résoudre les importants problèmes de logement auxquels il devra faire face dans un avenir rapproché. De nombreuses mesures provisoires heureuses ont été prises, et l'on a achevé d'installer des systèmes de télécommunications.

diques, prêt et photocopie et prêt entre bibliothèques. Une des fonctions les plus importantes de la bibliothèque est de trouver et d'acheter les livres et la documentation difficiles à obtenir.

Bien que la bibliothèque desserve principalement le personnel du Ministère, les autres ministères et le grand public ont aussi bénéficié de ses services. En 1973-1974, la bibliothèque a prêté 750 publications aux autres bibliothèques et rempli 240 demandes de références en provenance de l'extérieur.

La Direction prépare un certain nombre de publications sur l'orientation professionnelle. Des brochures sur les perspectives de carrières décrivent les divers cours offerts par les universités et les collèges communautaires ainsi que les perspectives de carrières qui s'offrent aux diplômés. Cette documentation est destinée aux élèves du niveau secondaire et aux étudiants de première année des universités et des collèges.

Les profils de secteurs décrivent les particularités régionales de la population active et les caractéristiques démographiques, économiques et sociales des régions desservies par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Ils sont très utiles aux conseillers en main-d'œuvre et en immigration au Canada et à l'étranger.

La Direction a entrepris l'élaboration d'une documentation d'orientation professionnelle destinée aux élèves des écoles secondaires et aux clients des Centres de Main-d'œuvre du Canada. On prévoit deux types de documentation, le premier type sera un instrument d'orientation destiné à tous ceux qui s'occupent de conseil professionnel; il s'agira d'une publication en 40 chapitres, chaque chapitre correspondant à un groupe professionnel. Le second type de documentation servira de complément. Il s'agira d'une publication donnant des renseignements précis, pour chacune des provinces sur la formation professionnelle, les compétences exigées, la nature de la profession et les extrapolations de la demande. D'autres questions seront également traitées.

La Direction évalue les méthodes de formation et les programmes d'études des cours de formation en aidant les autorités provinciales dans leur travail d'élaboration et d'essai. Les résultats de cette évaluation sont mis à la disposition des autres établissements de formation provinciaux qui peuvent les adopter ou les adapter suivant leurs besoins. La revue C.P.F.P. est publiée trois fois par an à l'intention de ceux qui sont engagés dans l'éducation de base des adultes ou dans un programme de formation connexe. Les articles traitent les différentes phases du domaine de l'éducation des adultes et contribuent au perfectionnement professionnel des enseignants et des administrateurs.

C'est au Centre de recherche et de perfectionnement des programmes de formation (Training Research and Development Station) à Prince Albert en Saskatchewan que se fait l'élaboration des programmes d'études et du matériel didactique destinés à la formation des adultes. On met l'accent sur l'audio-visuel. Les établissements provinciaux peuvent profiter de cette documentation et l'intégrer à leurs programmes telle quelle ou après modification.

## BIBLIOTHEQUE DU MINISTERE

La bibliothèque du Ministère dispose de 30,000 livres et rapports et de 3,000 périodiques. Au cours de l'année, 3,000 volumes ont été ajoutés à cette collection.

La bibliothèque offre, entre autres, les services suivants: recherche de documents, compilation de bibliographies, circulation de péri-

Le groupe de l'évaluation et de la planification stratégique est chargé de déterminer les problèmes importants, d'analyser et d'évaluer les politiques courantes du Ministère, d'élaborer des politiques et des plans stratégiques et de juger de l'efficacité des politiques et des programmes du Ministère en fonction des objectifs fixés.

Le groupe vise uniquement à effectuer des études. Celles qui sont en cours ou qui ont été achevées récemment couvrent presque tous les programmes et les politiques de la main-d'œuvre et de l'immigration.

Grâce à un vaste système de données sur les enquêtes de contrôle et à des modèles mathématiques complexes en certains cas, la Direction a pu évaluer de l'intérieur certains des principaux programmes de main-d'œuvre du Ministère. Elle évalue également des programmes innovateurs et expérimentaux du Ministère, comme le Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada, lesquels sont destinés aux personnes dont l'orientation présente des problèmes spéciaux. Bien qu'il serve à déterminer l'efficacité de ces programmes, le travail de la Direction doit tout d'abord déterminer quelles sont les nouvelles optiques fructueuses et pourquoi elles le sont, afin d'améliorer les services courants du Ministère.

## DIRECTION DE L'ANALYSE ET DU DEVELOPPEMENT - PROFESSIONS ET CARRIERES

La Direction a six fonctions principales: 1) élaborer et fournir de la documentation d'orientation professionnelle aux clients des CMC, aux élèves du secondaire et aux jeunes qui ont abandonné leurs études; 2) établir et évaluer de nouvelles méthodes d'orientation et de conseil professionnel qui serviront aux CMC et aux maisons d'enseignement; 3) recueillir et fournir des données sur les professions en vue de l'élaboration des analyses de professions et des définitions qui seront publiées dans la Classification canadienne descriptive des professions (C.C.D.P.); 4) revoir et tenir à jour un système de classification des professions au Canada; 5) établir et fournir aux CMC des profils et des cartes de secteurs, et 6) évaluer les méthodes de formation adoptées dans les cours du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, afin d'établir des programmes d'étude et du matériel didactique pour les cours de formation professionnelle des adultes.

Les deux tomes de la Classification canadienne descriptive des professions ont été distribués et sont utilisés dans tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Le premier tome classe et définit quelque 6,700 professions; il fournit un système de classification type pour les professions du Canada. Le second contient des données sur les aptitudes et les capacités requises pour exercer les professions classées au premier tome.

La Direction a poursuivi la préparation d'analyses sur les métiers à apprentissage du programme du Sceau Rouge. En collaboration avec les autorités provinciales, dix métiers ont déjà été analysés et 14 autres le sont actuellement. Ces analyses font aussi l'objet d'études en vue de leur utilisation dans les CMC et dans les bureaux de l'immigration à l'étranger.



Le Programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre est administré en vertu de l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes et le coût des subventions accordées à la recherche sur la formation professionnelle des adultes est partagé avec les provinces. Au cours de l'année, l'Île-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et l'Alberta ont entrepris des études dans le cadre de ce programme. Le gouvernement fédéral a, quant à lui, versé la somme de \$156,384 pour ces travaux.

#### DIRECTION DES PREVISIONS ET DE L'ANALYSE ECONOMIQUE

La Direction des prévisions et de l'analyse économique effectue des analyses et des prévisions continues sur l'évolution de la main-d'oeuvre au Canada.

Les prévisions relatives aux professions sont nécessaires à la planification de bon nombre de programmes et de services du Ministère. En 1973-1974, des prévisions générales à court terme sur l'emploi et le chômage au Canada ont été faites pour répondre aux besoins du Ministère.

La Direction a commencé les prévisions annuelles sur l'emploi et sur le chômage d'étudiants en vue de la planification des programmes d'été qui leur sont destinés. En outre, les analyses régulières des conditions d'emploi des étudiants ont été faites au cours de l'été.

Un sommaire de la situation du marché du travail et de l'évolution de la main-d'oeuvre et de l'immigration est publié chaque trimestre dans la Revue canadienne de la main-d'oeuvre.

Grâce au Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (C.O.F.O.R.)<sup>1</sup> et à la liste anticipative des déséquilibres dans les professions (F.O.I.L.)<sup>2</sup>, la Direction a fait, au cours de l'année financière, des extrapolations à moyen et à court terme sur les besoins en main-d'oeuvre par profession. Ces prévisions servent à l'élaboration de programmes de formation, aux activités de conseil professionnel et à la rédaction de monographies sur les professions.

Un certain nombre d'enquêtes ont été effectuées dans le cadre de l'évaluation permanente des principaux programmes du Ministère; citons entre autres les enquêtes de contrôle sur les programmes de formation et de mobilité de la main-d'oeuvre et l'enquête à long terme sur les immigrants du Canada.

Partout au Canada, les économistes des régions et des districts continuent à fournir, au Ministère et à ceux qui les leur demandent, des renseignements sur l'évolution et les tendances de l'économie et du marché du travail, à préparer des rapports d'études approfondies sur l'offre et la demande par profession et à offrir aux régions les services d'experts en économie et en statistique.

<sup>1</sup>Canadian Occupational Forecasting Program  
<sup>2</sup>Forward Occupational Imbalances Listing



Le groupe a aussi mis en oeuvre un projet-pilote visant à permettre au Ministère de prévoir les mouvements d'entrée, de sortie et de transition dans les diverses catégories de la population active et inactive. Ce projet, réalisé en collaboration avec Statistique Canada, permettra de prévoir avec plus de réalisme l'importance de la demande pour les services du Ministère ainsi que le besoin de nouveaux programmes ou les modifications à apporter aux programmes actuels.

Au cours de l'automne et de l'hiver de 1973-1974, le Ministère a chargé le groupe de mener deux enquêtes, sur les facteurs qui sous-tendent l'évolution du marché du travail. La première analyse les attitudes de travail des Canadiens et les valeurs qu'ils lui accordent et la seconde s'attache à la satisfaction d'emploi.

Les données ainsi recueillies sont actuellement analysées et un rapport sur certains résultats obtenus sera publié en mars 1975.

Le groupe a aussi entrepris un certain nombre d'études qui seront intégrées à l'Etude sur l'immigration et sur les objectifs démographiques du Canada.

L'étude à long terme (longitudinale) sur l'adaptation sociale et économique des immigrants s'est poursuivie, de même que d'autres études, notamment l'étude sur l'intégration des réfugiés tchécoslovaques, l'étude sur l'adaptation des expulsés ougandais ainsi que l'étude sur la reconnaissance des compétences professionnelles des immigrants.

Le groupe examine l'industrie du bâtiment au Canada, afin d'évaluer le nombre d'emplois créés dans ce secteur de l'économie et de déterminer la répercussion de certains travaux de construction aux niveaux local et régional et ce, en vue de prévoir la demande en main-d'oeuvre. Les domaines étudiés comprennent la construction d'habitations, d'édifices industriels et commerciaux, de chemins, rues et grandes routes, de voies navigables et d'égouts.

En recueillant des données fondamentales sur les stagiaires du Programme de formation à la gestion des entreprises, le groupe a complété la première étape de l'élaboration d'un matériel didactique approprié au cours de gestion. Un rapport a été préparé et distribué aux administrateurs provinciaux du Programme et à tous les Bureaux régionaux.

Le Groupe des travaux de recherche finance aussi certaines recherches à l'extérieur du Ministère dans le cadre du Programme des subventions à la recherche et du Programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre.

Le premier de ces programmes, entièrement financé par le Ministère, vise toutes les recherches pouvant contribuer à l'amélioration et à une meilleure compréhension des politiques canadiennes en matière de main-d'oeuvre et d'immigration. En 1973-1974, cinq subventions (\$33,740 en tout) ont été affectées à l'étude sur les problèmes d'adaptation des immigrants et à l'étude sur l'activité de la femme dans le marché du travail.

## RECHERCHE ET PLANIFICATION STRATEGIQUE

La Division de la recherche et de la planification stratégique aide le Ministère à atteindre ses objectifs en assurant l'élaboration, la planification et la modification au besoin de ses politiques et de ses programmes.

Elle contribue à la réalisation de ces objectifs en fournissant des renseignements sur la situation nationale, régionale et locale du marché du travail, y compris des prévisions de l'offre et de la demande; la Division effectue des études pour améliorer ses propres activités ou celles des autres divisions et élabore, prépare et fournit de la documentation en orientation professionnelle.

Grâce à son réseau d'économistes locaux, elle est à même de fournir des informations sur les conditions régionales et locales du marché du travail.

Ces responsabilités sont confiées à deux directions et à deux groupes: le Groupe de travaux de recherche, la Direction des prévisions et de l'analyse économique, le Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique et la Direction de l'analyse et du développement - Professions et carrières.

## GROUPE DES TRAVAUX DE RECHERCHE

Le Groupe des travaux de recherche est chargé d'effectuer, sur demande des autres divisions, des analyses et des travaux de recherche spéciaux concernant les programmes et les politiques du Ministère. La recherche est surtout axée sur le fonctionnement de l'économie et du marché du travail ainsi que sur le rôle et les répercussions que les politiques et les programmes de main-d'oeuvre ont sur ces secteurs.

l'année.

Un certain nombre de recherches ont été entreprises au cours de

L'une d'elles traitait, entre autres, de la migration internationale. En collaboration avec la Direction du service extérieur, le groupe étudie les caractéristiques et les expériences des immigrants qui quittent le Canada pour retourner dans leur pays d'origine.

travail étranger, la législation établie en fait d'immigration à l'étranger et le nombre d'immigrants éventuels.

#### IMMIGRANTS VENANT DE LA REPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE

En octobre 1973, le Premier ministre, M. Trudeau, s'est rendu dans la République populaire de Chine afin de discuter de façon approfondie des moyens qu'il conviendrait de prendre pour accélérer la normalisation des relations entre les deux pays. Outre la signature d'une entente visant à simplifier les formalités relatives aux visas afin de permettre à des personnes de se déplacer plus librement entre les deux pays, il y a eu une entente destinée à faciliter la réunion des familles chinoises séparées depuis longtemps.

En vertu de cette entente, le Gouvernement du Canada peut étudier en Chine les demandes présentées par des résidents canadiens en faveur de proches qui se trouvent en Chine.

#### REFUGIES CHILIENS

Après le coup d'Etat du 11 septembre 1973 au Chili, le Canada s'est occupé d'avoir les installations voulues pour examiner le cas des réfugiés dans ce pays. L'examen de leur cas par le Ministère et les formalités à accomplir ont été accélérés pour respecter les délais impartis.

Ces réfugiés ont été sélectionnés suivant des critères élargis de sélection, ce qui a permis à un plus grand nombre d'entre eux d'entrer au Canada. Le Canada a aussi mis à leur disposition un avion des Forces armées lorsque les services commerciaux se sont révélés inappropriés pour transporter rapidement ces personnes en lieu sûr.

L'examen médical et la vérification des antécédents ont continué de faire partie de l'examen. Cependant, certaines personnes ont été autorisées à entrer au Canada avant que l'examen de leur cas soit terminé, plutôt que de risquer de leur faire subir les contrechocs d'autres délais. Tous les services du Ministère ont été mis à la disposition des réfugiés à leur arrivée au Canada. Au Chili, des Agents d'Immigration du Canada continuent d'étudier les demandes courantes présentées par des non-réfugiés et qui sont de loin les plus nombreuses, même parmi toutes les autres que nous pourrions recevoir de la part de personnes opprimées.

#### EN PREVISION DES JEUX OLYMPIQUES DE 1976

La liaison avec le Comité d'organisation des Jeux olympiques de 1976 a été maintenue grâce à la nomination d'un coordonnateur du Ministère qui représente ce dernier lors des réunions qui ont lieu aux niveaux fédéral, provincial et municipal relativement aux règles qui seront appliquées pour assurer la sécurité des représentants officiels des personnages très importants, des concurrents, des membres de la presse et des visiteurs.



L'échéance relative à l'examen de ces cas avait été fixée à avril 1974, mais le programme a, de fait, pris fin en mars 1973. Des 18,500 cas étudiés, 65% l'ont été de façon favorable. Les autres personnes avaient annulé leur demande, quitté le Canada ou n'avaient pas satisfait aux exigences touchant la révision.

#### ETUDE SUR L'IMMIGRATION ET SUR LES OBJECTIFS DEMOGRAPHIQUES DU CANADA

Le 17 septembre 1973, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a annoncé la formation d'un groupe de travail spécial chargé d'étudier tous les choix de politique qui s'offrent au gouvernement dans le domaine de l'immigration. Ce groupe de travail spécial devait se composer d'un groupe d'experts et de consultants recrutés au sein du gouvernement et à l'extérieur.

On a reconnu qu'une révision complète de tout le domaine de la politique d'immigration s'imposait en vue de répondre aux besoins actuels du Canada et à ceux qui se feront sentir d'ici une décennie. La rédaction du livre vert sur l'immigration a donc été entreprise. Ce dernier aboutira à l'élaboration d'une politique d'immigration prévoyante étayée d'une législation appropriée.

#### OPERATIONS A L'ETRANGER

Au cours de l'année financière 1973-1974, six nouveaux bureaux ont été ouverts à l'étranger.

En Asie, on a ouvert des bureaux à Séoul et à Singapour. Le bureau de Séoul a été ouvert compte tenu de l'intérêt accru des Coréens à l'égard de l'émigration vers le Canada et de la difficulté que posait l'étude des demandes à Tokyo. Le bureau de Singapour facilitera la tâche aux personnes vivant en Asie du Sud et qui devaient transmettre leur demande au bureau de Hong Kong où elles étaient étudiées.

On a aussi ouvert deux bureaux en Europe. En raison de la réinstallation d'un représentant du Canada à Berlin-Ouest, un agent qui se trouvait à Hambourg a été affecté à Berlin. En Pologne, le nombre sans cesse grandissant de demandes présentées à titre de visiteurs justifiait l'ouverture d'un bureau à Varsovie.

Un bureau a été ouvert à Rabat; il s'occupera éventuellement du cas des requérants venus des pays francophones de l'Afrique du nord et de l'Afrique occidentale.

Afin de diminuer le volume de travail du bureau de Kingston en Jamaïque, et de répondre au grand nombre de demandes présentées par des requérants francophones d'Haïti, on a ouvert un bureau à Port-au-Prince.

En plus de son rôle principal qui consiste à sélectionner des immigrants et à leur fournir des conseils professionnels, le Service étranger est chargé de transmettre des données sur les programmes et politiques de développement des ressources humaines des autres pays, la tenue du marché du



Même si un plus grand nombre d'étudiants entres sur le marché canadien du travail a réduit la demande d'immigrants possédant certaines aptitudes, l'éducation, la formation et l'expérience d'autres immigrants ont profité au Canada. En 1973-1974 seulement, le Canada a accueilli 1,169 médecins et chirurgiens, 81 dentistes, 871 techniciens de la santé et techniciens dentaires de même que 1,970 autres professionnels dans le domaine des services de santé. L'industrie minière a attiré 78 ingénieurs. Les immigrants ont également apporté plus de 735 millions de dollars à l'économie canadienne.

#### NOUVELLES DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES

En février 1974, on a adopté de nouvelles dispositions réglementaires qui relient plus étroitement l'entrée des immigrants non parrainés aux besoins de la population active du Canada. Les membres de la famille immédiate tels les conjoints, les enfants mineurs ou les parents âgés n'ont pas été touchés. Les requérants qui désirent se joindre à la population active doivent exercer une profession pour laquelle il existe une demande au Canada (soit à l'échelle nationale, soit dans la région où les intéressés comptent s'établir) ou avoir une offre ferme d'emploi de la part d'un employeur canadien.

Ces dispositions réglementaires devraient faire baisser le chômage chez les nouveaux immigrants et assurer qu'ils seront plus rapidement capables de contribuer à l'économie canadienne et de subvenir à leurs propres besoins. Grâce aux nouvelles dispositions réglementaires, il est également plus facile pour les familles qui comptent des enfants adoptés, des demi-frères ou des demi-soeurs de venir au Canada.

#### PROGRAMME DE RECTIFICATION DU STATUT D'IMMIGRATION

En juin 1973, on a présenté à la Chambre des communes un projet de loi qui permettrait aux personnes se trouvant au Canada de faire rectifier leur statut d'immigration, éliminant l'arrière actuel et futur des cas soumis à la Commission d'appel de l'immigration et modifiait pour l'avenir le système des appels.

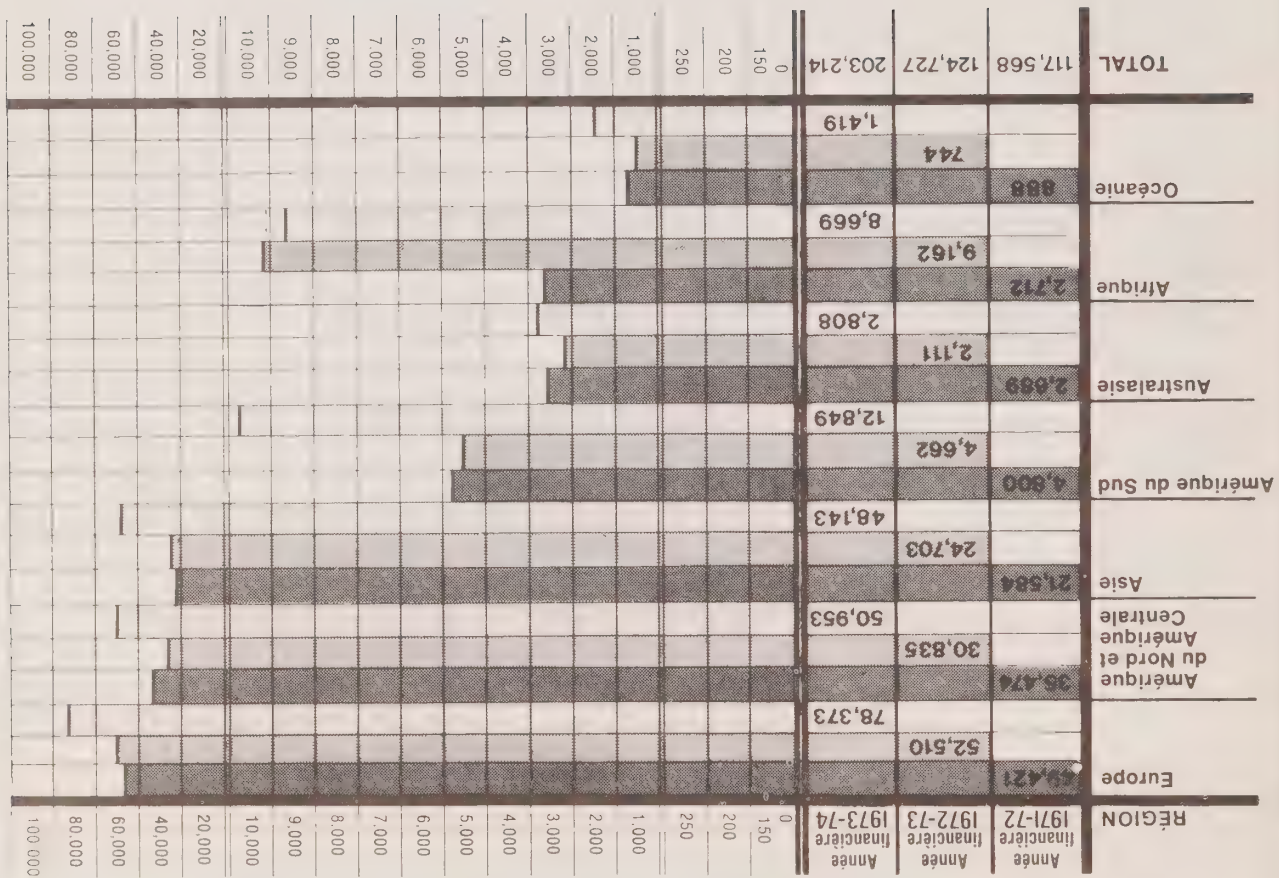
Le projet de loi adopté le 15 août 1973 prévoyait une période de deux mois au cours de laquelle les non-immigrants qui se trouvaient au Canada le 30 novembre 1972 et qui y étaient restés depuis pouvaient présenter une demande de résidence permanente. Environ 50,000 personnes ont profité de cette possibilité.

Les modifications apportées au système des appels sont telles que le droit d'en appeler d'une ordonnance d'expulsion se limite maintenant aux personnes suivantes: immigrants recus, personnes sollicitant l'admission aux ports d'entrée et qui ont reçu un visa à l'étranger et les réfugiés authentiques. Des personnes ont été nommées temporairement à la Commission d'appel de l'immigration afin d'éliminer l'arrière des appels.

#### ARRIERE DES ENQUÊTES D'IMMIGRATION

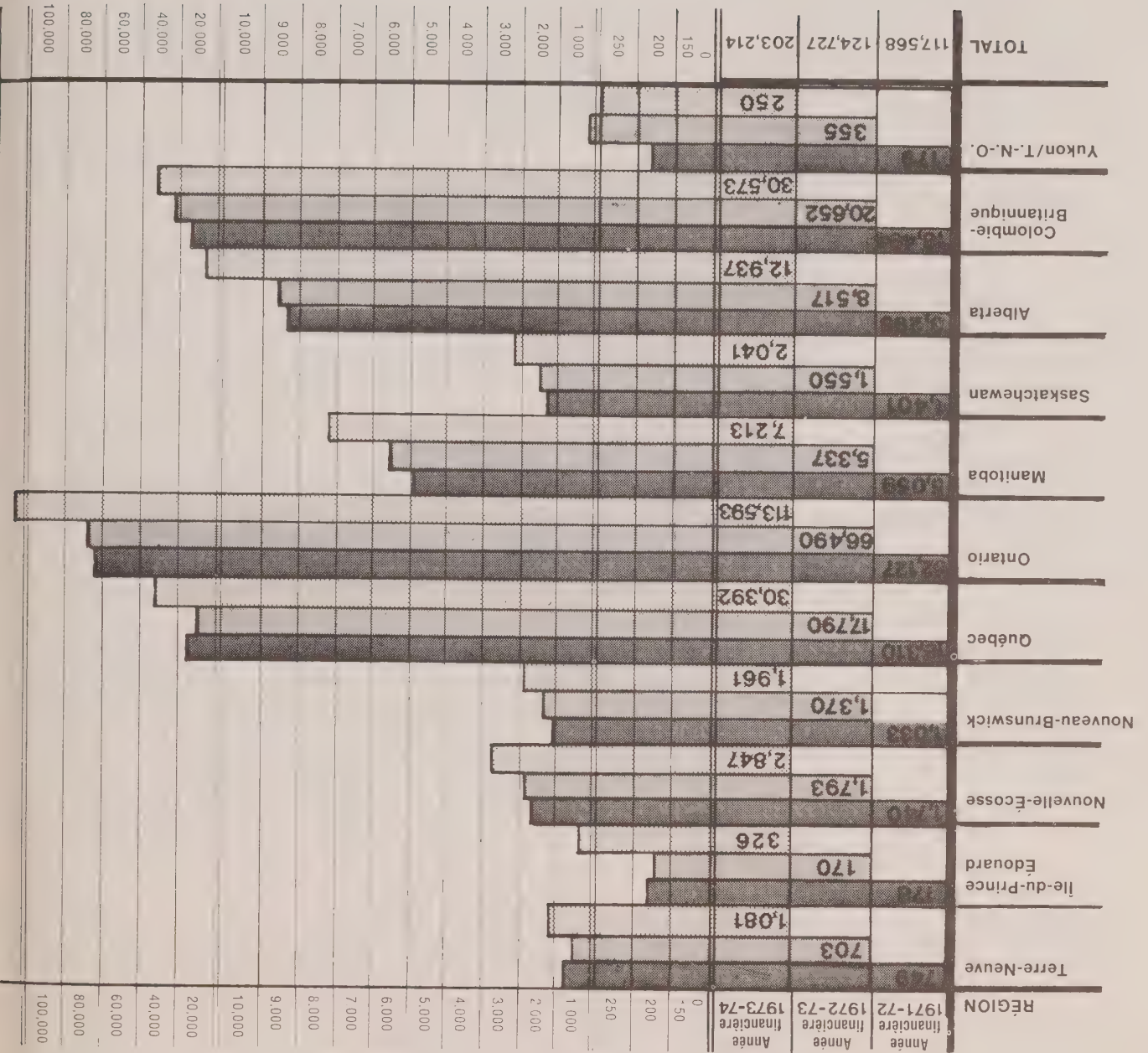
En juin 1972, on a mis en oeuvre un programme destiné à réduire l'important arrière des enquêtes d'immigration concernant les visiteurs qui ont vainement présenté des demandes d'admission permanente.

GRAPHIQUE 5  
PROVENANCE DES IMMIGRANTS



GRAPHIQUE 4

DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS





## IMMIGRATION

La politique d'immigration du Canada met l'accent sur la sélection soignée des immigrants susceptibles de s'adapter avec succès à la vie au Canada et de contribuer à sa prospérité. L'objectif premier de cette politique consiste à faciliter l'admission des immigrants dont les talents, les compétences et les connaissances représentent un atout pour la mosaïque économique, sociale et culturelle du Canada.

Cette politique prévoit également l'admission de parents de résidents canadiens, de réfugiés, pour des raisons d'ordre humanitaire, et de non-immigrants dont l'entrée temporaire est nécessaire à court terme. En outre, le Canada accueille chaque année des millions de visiteurs authentiques.

Immigration Canada est aussi chargé des mesures relatives à l'exécution de la Loi et aux moyens de contrôle, ce qui comprend l'examen, l'arrestation, la détention ou l'expulsion de personnes, qu'il s'agisse d'immigrants ou de visiteurs, dont la présence au Canada pourrait mettre en danger la sécurité nationale, la santé publique ou le bien-être de la population.

Au cours de l'année financière 1973-74, le Canada a accueilli 203,214 immigrants, soit 62.9% de plus que l'année précédente (voir le graphique 4).

Les sources d'immigration se modifient: le mouvement traditionnel en provenance du Royaume-Uni et de l'Europe a diminué, et un nombre croissant d'immigrants sont venus d'Asie et d'Amérique du Sud (voir le graphique 5 et le tableau 11).

Quelque 101,764 personnes se sont jointes à la population active au cours de l'année financière 1973-74, contre 61,607 en 1972-73. Le reste, soit ceux qui ne font pas partie de la population active, se composait principalement de personnes à charge d'immigrants ou de proches parents parrainés par des personnes se trouvant au Canada. Des immigrants ayant les compétences voulues ont continué à combler, dans certains secteurs d'activité, la forte pénurie de travailleurs qualifiés, permettant ainsi à ces secteurs de fournir des services essentiels à la population canadienne (Voir le tableau 12).



C'est ainsi que des consultations ont eu lieu avec les provinces et des représentants de l'industrie, afin de définir clairement les objectifs que poursuit le gouvernement, en donnant son appui à la formation chez l'employeur. Les objectifs fondamentaux sur lesquels on s'est entendu prévoient de donner des chances égales d'emploi aux gens qui ont des besoins spéciaux, de pallier le manque de compétence, d'empêcher les renvois provoqués par les changements technologiques et d'appuyer les plans d'expansion industrielle. A la fin de l'année, les préparatifs étaient terminés pour la mise en oeuvre, en 1974-1975, d'un Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada qui serait complètement intégré.

Au cours de l'année financière, le groupe chargé de la Formation à la gestion commerciale a continué de produire des ouvrages éducatifs dans cette branche. Tous ces ouvrages sont vendus par Information Canada, dans des établissements d'enseignement provinciaux, comme les CEGEP ou encore par les Commissions scolaires ou par tout autre organisme appuyant ces cours, comme par exemple, les Chambres de Commerce. En 1973-1974, 511 séries d'ouvrages sur la gestion des entreprises familiales et 367 séries d'ouvrages sur les cours de gestion ont été vendues.

Au Canada, les apprentis sont inscrits auprès de leur gouvernement provincial respectif et reçoivent une formation dans le cadre des programmes provinciaux d'apprentissage. Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada contribue à la formation des apprentis en payant leurs cours théoriques et en leur offrant des allocations de formation pendant cette période. Près de 41,000 apprentis ont été ainsi aidés au cours de 1973-1974.

En 1973-1974, le nombre total de personnes ayant reçu une formation

dans des établissements d'enseignement n'a augmenté que légèrement par rapport au chiffre de 1972-1973, malgré une augmentation de près de \$20 millions des sommes qui y ont été consacrées. En réalité, toute cette augmentation provient de la hausse des coûts de formation; bien que les subventions aux stagiaires aient été augmentées proportionnellement aux salaires en vigueur dans l'industrie, les dépenses totales dans le cadre de ces subventions sont restées relativement constantes en raison des changements survenus dans le système proprement dit. Les modifications apportées en juillet 1972 à la Loi sur la formation professionnelle des adultes, prévoient le versement d'une allocation de base réduite à la personne dont le conjoint est employé à plein temps, ou qui vit chez ses parents. En outre, les anciennes restrictions sur le versement d'allocation aux stagiaires sans charges de famille ont été supprimées, ce qui permet à de nombreuses femmes et jeunes gens de profiter de cette aide, alors qu'autrefois ils n'y avaient pas droit. Ces changements ont commencé à avoir de grandes répercussions sur le programme au cours de 1973-1974.

Pendant l'année, on a ajouté deux nouveaux éléments au programme (Voir le tableau 10). En premier lieu, le Programme d'adaptation au travail vise à aider les clients qui, bien que possédant la compétence et les connaissances de base exigées pour être employés, sont incapables de trouver un emploi régulier. Dans ces cas, on évalue les problèmes d'emploi de l'individu et on prescrit une formation précise, sous une forme accélérée, pour l'aider à s'adapter aux demandes du marché du travail. En second lieu, la Formation préparatoire à l'emploi se concentre sur les besoins de ceux dont le niveau d'instruction et la compétence professionnelle sont très faibles. Tous les projets de Formation préparatoire à l'emploi comportent une grande partie d'instruction générale et de calcul. Parfois, pour répondre aux besoins de groupes particuliers de stagiaires, on ajoute des cours sur les travaux pratiques, l'orientation professionnelle, les travaux domestiques, la manière de chercher un emploi et on demande l'avis de conseillers spéciaux. Le programme vise principalement au placement immédiat des diplômés, mais à certains d'entre eux, il sert de tremplin pour poursuivre leur formation.

## FORMATION INDUSTRIELLE

En 1973-1974, la formation industrielle, appelée aussi formation chez l'employeur, a continué de jouer un rôle de plus en plus important dans les plans du Ministère en vue de la formation de la main-d'oeuvre. La Formation en cours d'emploi des travailleurs inexpérimentés et des travailleurs désavantagés (Voir le tableau 10), ont permis à 47,000 d'entre eux d'acquérir la compétence nécessaire à un emploi, et l'ensemble a coûté plus de \$14.6 millions. Dans toutes ces catégories de formation, le Ministère a eu recours à la compétence des employeurs pour enseigner aux travailleurs les connaissances nécessaires.

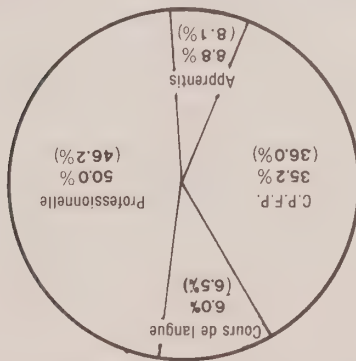
A ce recours toujours plus grand à la formation industrielle, sont venues s'ajouter des dispositions permettant de prendre en considération toutes les propositions de formation légitimes répondant à des critères d'admissibilité raisonnables. Ces dispositions garantissent aussi que les tarifs de remboursement seront en fonction des besoins des stagiaires et des objectifs pour lesquels la formation a été entreprise, plutôt que d'après les méthodes utilisées dans le passé.

## GRAPHIQUE 2

### PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

1973 - 1974

Nombre de jours complets de formation achetés dans chaque catégorie  
(Pourcentage de 1972-73 entre parenthèses)



Formation professionnelle  
Cours de langue  
Cours préparatoire à la formation  
C.P.F.P.  
Apprentis

7,555,718  
899,638  
5,318,325  
1,332,659  
15,106,340

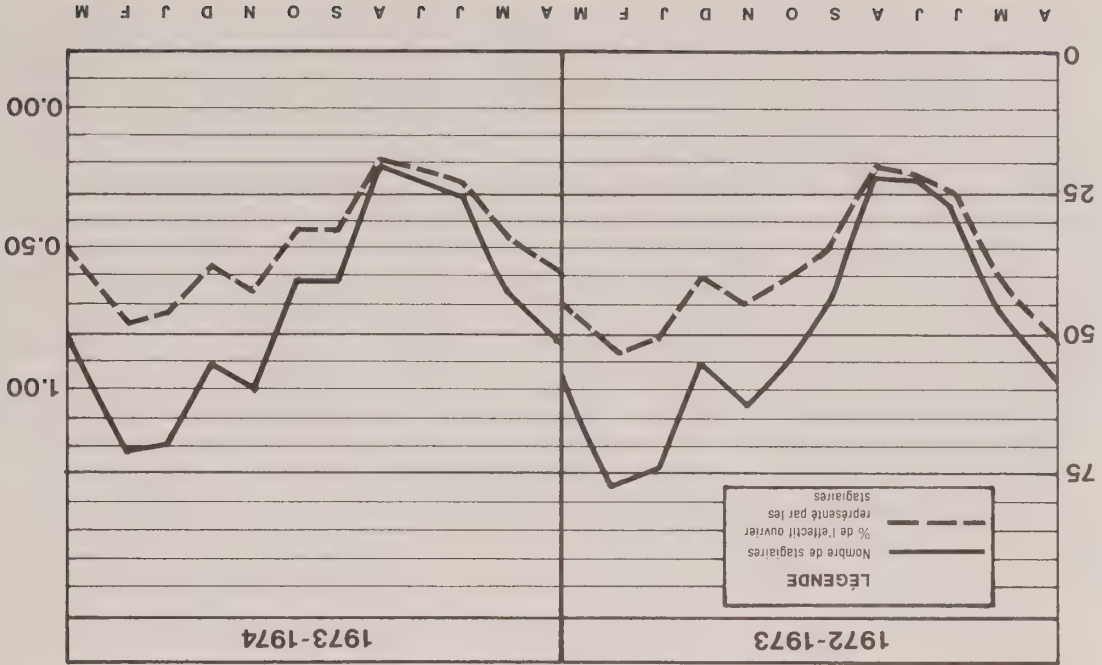
## GRAPHIQUE 3

### PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA

Stagiaires à plein temps dans les écoles de formation qui prennent  
des cours chaque mois

% de l'effectif  
par les stagiaires

Nombre de  
stagiaires  
(en milliers)





dix-neuf familles ont reçu des subventions de déplacement et 10,341 travailleurs des subventions de prospection. En outre, 115 travailleurs ont reçu des subventions de voyage spéciales et 52,743 autres ont reçu des subventions de voyage de stagiaires et de trajets quotidiens, ce qui porte à 74,218 le nombre de travailleurs qui ont reçu une aide financière en vertu du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada (Voir les tableaux 6 et 7).

#### PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada a continué de jouer un rôle important dans le perfectionnement des connaissances chez la population active du pays, pour satisfaire aux besoins de l'économie. Le programme offre aux travailleurs l'occasion d'acquérir les talents et les aptitudes nécessaires pour obtenir des emplois mieux rémunérés, plus réguliers et leur apportant une plus grande satisfaction personnelle. C'est ainsi qu'on a dépensé plus de \$360 millions pour la formation d'environ 320,000 travailleurs adultes (Voir les tableaux 8 et 9). Des études montrent que les avantages financiers découlant de ce programme sont trois fois plus élevés que ses coûts.

Le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada offre une formation professionnelle dans des établissements d'enseignement et chez un employeur, et contribue d'une façon très importante à la réduction du chômage. Au cours de son dernier exercice, le programme avait enrôlé en février 1974 plus de 1.2% de la population active. Il utilisait ainsi une période qui autrement aurait été improductive et préparait les travailleurs à remplir les emplois disponibles. L'existence simultanée de chômage et d'emplois vacants est maintenant un des aspects les plus caractéristiques de l'économie. C'est pourquoi la formation a joué un très grand rôle en facilitant le transfert de chômeurs à des occupations dans lesquelles il existait une pénurie de main-d'oeuvre.

#### FORMATION DANS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

La formation donnée au niveau provincial dans les CEGEP, les écoles techniques et, dans une moindre mesure, dans les écoles privées, est payée par le Ministère, et se divise en quatre catégories principales (Voir les graphiques II et III). La formation professionnelle consiste à enseigner des compétences et des connaissances spécifiques exigées dans l'exécution d'un travail quelconque; au cours de 1973-1974, la proportion dans cette catégorie s'est élevée à 50% de tous les jours de formation achetés (payés par le gouvernement). La formation des apprentis comprend l'enseignement théorique donné aux termes des programmes d'apprentissage qui fonctionnent au niveau provincial, pour certaines occupations bien définies. Les cours de préparation à la formation professionnelle (CFFP) apportent un moyen de perfectionnement de leur éducation à ceux qui ne peuvent satisfaire aux critères d'admission des cours de formation professionnelle, ou qui ont besoin d'améliorer leur instruction pour trouver un emploi. Finalement, des cours de langue sont offerts aux travailleurs immigrants et à certains travailleurs canadiens, immigrants de l'intérieur du pays, qui ont besoin de parler couramment l'une des langues officielles du Canada s'ils veulent mettre à profit les qualifications professionnelles qu'ils possèdent.



Au cours de l'année financière 1973-1974, les dépenses effectuées en vertu du programme de mobilité se sont élevées à \$11,482,773. Onze mille

- Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada.
- 4) les subventions de voyage de stagiaires couvrent les frais de déplacement d'une personne vers un centre de formation où elle est inscrite à un cours de formation professionnelle, dans le cadre du programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada.
  - 3) des subventions de déplacement permettent à des travailleurs de s'établir avec leur famille dans la région où ils ont trouvé un emploi convenable. Cette disposition peut éventuellement comprendre une allocation de propriétaire de maison.
  - 2) des subventions de voyage permettent aux travailleurs de profiter des services de main-d'oeuvre qui n'existent pas dans la localité où ils sont domiciliés;
  - 1) des subventions de prospection sont accordées aux travailleurs qui cherchent du travail dans la région la plus proche où existe un emploi convenable;

Les règlements sur la mobilité de la main-d'oeuvre prévoient une aide sous quatre formes:

Ce programme est conçu comme un stimulant en vue d'aider les chômeurs, ou les travailleurs sur le point de le devenir, ou les travailleurs à temps partiel, qui ne peuvent obtenir un emploi convenable près de leur domicile et qui acceptent de déménager dans une région où on trouve de l'emploi. Le programme aide également les travailleurs à se déplacer, et à profiter des services de main-d'oeuvre ou des possibilités de formation et de recyclage dans les centres spécialisés, quand il n'en existe pas dans la localité où ils sont domiciliés.

#### PROGRAMME DE MOBILITE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

En 1973-1974, le Programme des services aux étudiants de dernière année a l'étranger a continué d'aider ceux-ci à trouver un emploi à leur retour au Canada et environ 840 étudiants ont profité de ces avantages.

On met au point actuellement un prototype de documentation audio-visuelle sur les professions, destiné aux écoles et aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada pour servir de complément à la documentation imprimée existant dans ce même domaine. A long terme, la documentation audio-visuelle servira à faire mieux connaître les perspectives du "monde du travail".

En 1973-1974, le Ministère a établi une politique concernant ses bureaux établis dans les écoles postsecondaires et défini les genres de services à fournir par les 72 Centres de Main-d'oeuvre du Canada situés dans des établissements d'enseignement. Le Ministère a conclu le 22 mars 1974 avec la Commission scolaire de North York un accord de coopération à l'établissement, sur une base expérimentale, d'un Centre d'information professionnelle, dans une de ses écoles secondaires. Cet exemple montre bien tout l'intérêt qu'attache le Ministère à la nécessité d'aider les diplômés à faire la transition entre la sortie de l'école et l'intégration à la population active.

Un nouveau service chargé d'établir des diagnostics concernant la clientèle des travailleurs a été mis en application à l'échelle nationale. Selon ces dispositions, les orienteurs de Main-d'oeuvre sont autorisés à s'assurer dans ce domaine les services de bureaux professionnels privés, quand les moyens internes du Ministère ne peuvent répondre aux besoins de clients particuliers.

## JEUNES TRAVAILLEURS

Les programmes du Ministère se sont concentrés sur les problèmes d'emploi des jeunes travailleurs, qui représentaient 27% de la population active et presque 50% de la clientèle du Ministère. Environ 47% des stagiaires formés dans le cadre du PPMC, 38% des travailleurs du Programme des initiatives locales, 69% des stagiaires inexpérimentés, 50% des stagiaires désavantagés et 48% des stagiaires recevant une formation en cours d'emploi étaient des jeunes de moins de 25 ans. En outre, dans le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre, les jeunes représentaient 48% des participants. Des études sont en cours pour une série de projets pilotes qui tendent à expérimenter certaines mesures visant à réduire le taux de chômage dans le groupe des jeunes, et on prévoit que 15 de ces projets seront mis en vigueur à la fin de 1974 et au début de 1975 dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada sélectionnés dans ce but à travers le pays.

## EMPLOIS D'ÉTÉ

En 1973, 1,279,000 étudiants sont entrés sur le marché du travail pendant l'été et, sur ce nombre, 1,169,000 ont trouvé un emploi. Selon les estimations, le secteur privé a fourni 92% de tous les emplois d'été des étudiants, contre 8% pour le secteur public, à tous les niveaux du gouvernement.

Deux cent quinze Centres de Main-d'oeuvre du Canada pour étudiants furent ouverts dans tout le pays et gérés par ces derniers, afin d'offrir un service complémentaire à ceux qu'offre d'ordinaire le Ministère. Une campagne publicitaire nationale fut menée auprès des employeurs pour les encourager à engager des étudiants pendant les mois d'été, et le Ministère participa également à l'"Opération Placement" de la Chambre de Commerce du Canada.

Grâce à ses efforts, notre Ministère a encouragé et permis 206,593 placements directement attribuables à nos points de service, dont 171,922 dans le secteur privé.

À partir de novembre 1973, le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a reçu du Secrétaire d'État la responsabilité de la coordination du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants, institué par le gouvernement fédéral.

## SERVICE À L'INTENTION DES ÉTUDIANTS ET DES DIPLOMÉS

Dans toutes les provinces et les territoires, des discussions ont eu lieu entre le gouvernement fédéral et les provinces afin d'améliorer, par l'intermédiaire des Centres de Main-d'oeuvre, les normes des services ministériels destinés au groupe de 1.9 million d'étudiants de nos écoles

Le Ministère a pris une part active dans les discussions conjointes, qui ont débuté en avril 1973, entre le gouvernement fédéral et les provinces au sujet de la révision du système de sécurité sociale. Le Ministère assume l'entière responsabilité de tous les aspects du domaine de l'emploi et est également membre du Comité des ministres de la Santé, qui est chargé de la direction générale de la révision. Des hauts fonctionnaires du Ministère ont travaillé à la révision et un secrétariat a été établi dans le but de coordonner les travaux des divers services et les apports du gouvernement dans le domaine de l'emploi. Des représentants du Ministère ont également assisté aux réunions des Groupes de travail qui étudient les services sociaux et la question de la sécurité du revenu.

La présentation et l'étude d'une stratégie de l'emploi au niveau de la collectivité ont été parmi les plus importants développements dans la révision du système de sécurité sociale. En février 1974, les ministres fédéraux et provinciaux ont accepté en principe de passer à un stade d'exécution qui devrait comprendre plusieurs projets expérimentaux, dont la planification, l'application et l'évaluation seraient l'objet d'une coordination étroite entre les autorités fédérales et provinciales.

## ORIENTATION ET TESTS

Au cours de l'année, la méthode dynamique de recherche d'emploi a été mise à la disposition de tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Ce programme est conçu pour offrir aux gens une méthode leur permettant de trouver eux-mêmes un emploi.

Les travaux préliminaires qui portaient sur la mise au point de normes de travail pour les orienteurs en main-d'œuvre ont été parachevés. Le projet reste en vigueur et fournira les moyens d'évaluer l'utilité des conseils, d'établir des perspectives de carrières et aussi des programmes de formation destinés aux orienteurs, et de mieux diriger, de cette façon, les programmes d'orientation.

Dans l'administration, les services chargés des tests ont concentré leurs travaux dans trois domaines:

- a) recherche et développement;
- b) expansion des services existants;
- c) mise en oeuvre de nouveaux services.

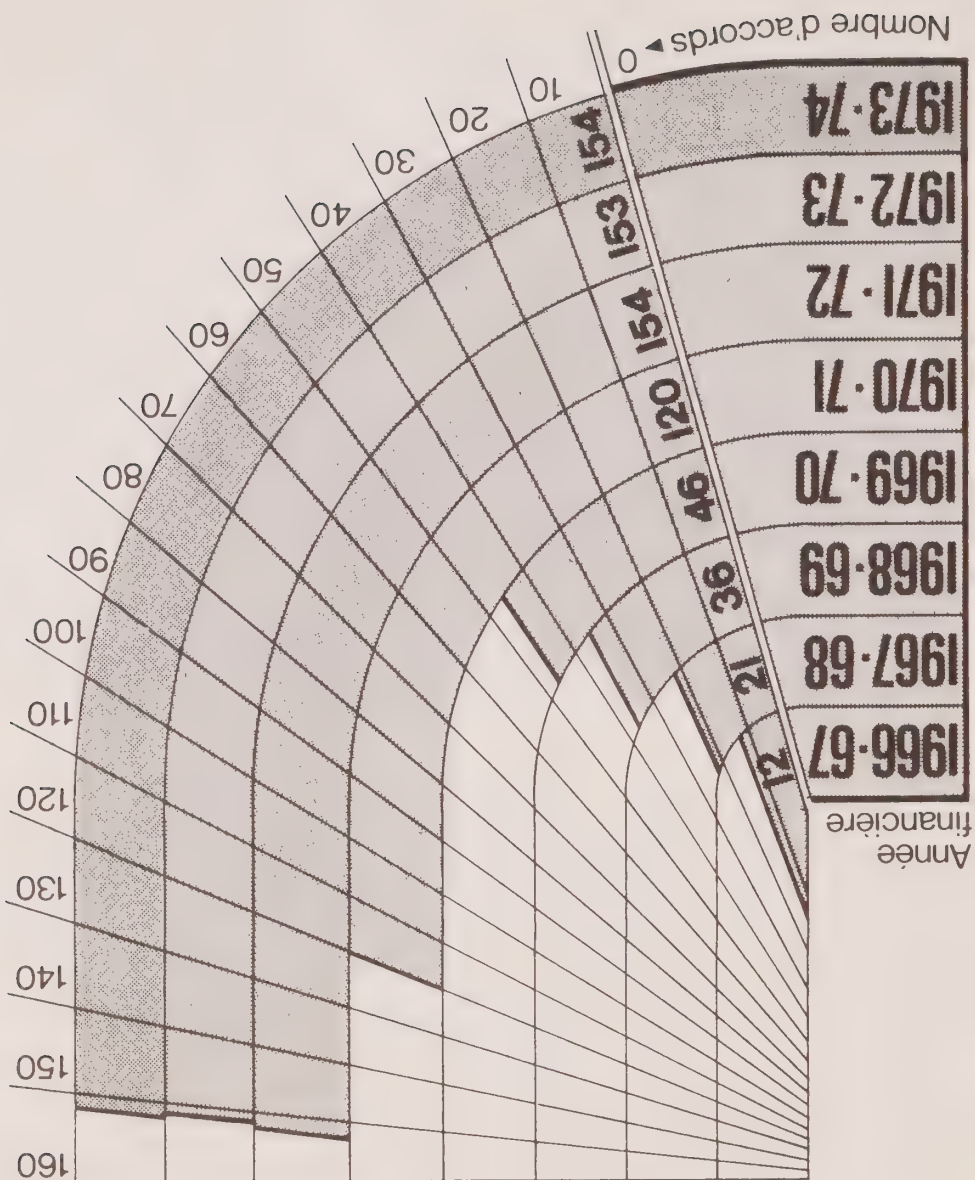
On a également rédigé un nouveau COII, à employer conjointement avec le CGDP (Classification canadienne descriptive des professions), et qui sera mis à la disposition des Centres de Main-d'œuvre au cours de 1974. On a aussi entrepris une révision et une analyse complètes des fonctions relatives à l'application des tests dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada.

Le Ministère qui, au Canada, a l'exclusivité du Questionnaire des connaissances générales, a étendu l'usage de celui-ci.



# GRAPHIQUE I

## CANADA ACCORDS D'ADAPTATION AUX ÉTUDES DE MAIN-D'ŒUVRE 1966/67 ~ 1973/74





## PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

transmettent ces données à l'administration centrale pour aider celle-ci à mettre à la disposition du public des programmes et services de main-d'oeuvre qui apporteront d'excellents résultats.

Le Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada est conçu pour encourager les employeurs et les employés à résoudre ensemble les problèmes de la disparition de certains emplois, provoquée par diverses modifications apportées à une entreprise ou à une industrie sur le plan économique ou technique, ou sur celui de l'organisation. Le programme prévoit également d'apporter son soutien en cas de fluctuations dans le marché du travail et de trouver une solution aux problèmes de main-d'oeuvre provoqués notamment par la croissance industrielle.

Le Ministère, par l'entremise de ses agents consultatifs de la Main-d'oeuvre du Canada qui se trouvent dans les cinq bureaux régionaux du Ministère, offre dans le cadre de ce programme l'aide technique et les stimulants financiers nécessaires, tout en incitant des groupes mixtes employeurs-travailleurs à planifier conjointement l'adaptation de la main-d'oeuvre nécessaire dans chaque entreprise. Tandis que les parties en cause s'efforcent d'élaborer dans un intérêt mutuel un programme d'adaptation, les services de la Main-d'oeuvre du Canada, y compris la mobilité, la formation et le placement, sont mis à leur disposition afin d'aider les travailleurs à s'adapter aux nouvelles conditions. Tous les programmes de Main-d'oeuvre Canada sont coordonnés avec les mesures privées que la direction et les employés ont acceptées.

Le gouvernement fédéral contribue jusqu'à 50% du coût des accords d'adaptation de la main-d'oeuvre, à condition que les autres parties concernées - les employeurs, les travailleurs et parfois les gouvernements provinciaux - s'entendent sur le partage des frais.

En 1973-1974, 132 nouveaux accords d'encouragement aux études de main-d'oeuvre ont été conclus, en comparaison de 109 pour l'année précédente. Ces accords englobent des employeurs et des travailleurs d'une vaste gamme d'entreprises, dans l'industrie et le secteur des services, et ils sont appliqués à plus de 259,000 travailleurs dans des entreprises dont l'effectif varie de 20 à 100,000 travailleurs.

En outre, 22 accords d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre ont été conclus. Selon les conditions du programme, le gouvernement fédéral paie jusqu'à concurrence de la moitié des frais encourus par l'employeur pour déplacer un salarié dans une filiale ou dans un autre emploi qu'il lui a trouvé dans n'importe quelle région du Canada.

La participation du gouvernement fédéral aux accords d'encouragement aux études de la main-d'oeuvre dépassait \$820,000 en 1973-1974. A la fin de l'année, 137 cas d'étude s'appliquant à environ 295,000 travailleurs et 22 cas de mobilité étaient en cours (Voir le tableau 5 et le graphique I).

Il existe des services de Main-d'oeuvre Canada dans les principales localités du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. En outre, des services itinérants et saisonniers sont fournis dans tous les autres grands centres habités, ainsi que pour des projets spéciaux comme la construction de l'auto-route de la Vallée du Mackenzie. En 1973-1974, plus de 14,600 travailleurs des régions septentrionales étaient inscrits à Main-d'oeuvre Canada et, sur les 12,334 personnes auxquelles on a transmis des offres d'emploi, 6,765 ont été acceptées.

# PROGRAMME DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE CANADA DESTINE AUX EMPLOYEURS

Au cours de 1973-1974, on s'est encore efforcé de faire connaître aux employeurs la gamme complète des services du Ministère, en soulignant particulièrement le Programme de formation dans l'industrie. On a confié aux services et aux programmes du Ministère le rôle d'aider les employeurs à résoudre les problèmes spécifiques qu'ils rencontrent avec la main-d'oeuvre. Les services mis à leur disposition comprenaient des renseignements concernant le marché du travail, pour les aider à planifier leurs besoins de main-d'oeuvre, le recrutement de travailleurs dans la région, dans d'autres parties du Canada ou à l'étranger, la formation ou le recyclage des travailleurs, et l'aide en vue de l'adaptation de ceux-ci aux changements technologiques ou industriels.

Au cours de l'année, le personnel des CMC a rendu 210,852 visites à des employeurs de toutes les industries. De même, les conseillers des bureaux régionaux et de l'administration centrale ont rendu de nombreuses visites aux employeurs nationaux, aux organisations patronales, aux syndicats et aux associations professionnelles. Des mesures ont été prises pour faciliter la tenue de réunions conjointes groupant les employeurs, les syndicats, le personnel du Ministère et de la Commission d'assurance-chômage.

## SPECIALISATION INDUSTRIELLE

A l'administration centrale et dans les bureaux régionaux du Ministère, les spécialistes industriels assurent une liaison continue avec les grandes sociétés et les associations patronales. Ces dispositions ont pour principal but de mettre au point et d'exécuter des plans spéciaux utilisant les ressources du Ministère de la façon la plus efficace, pour satisfaire dans l'ensemble de l'industrie les besoins d'adaptation de la main-d'oeuvre. En maintenant un dialogue permanent avec les autres ministères et services gouvernementaux et en participant à de nombreux comités interministériels, ils assurent également que les services et les programmes du Ministère sont appliqués pour faciliter l'exécution des politiques et des mesures spéciales dans tout le gouvernement.

Grâce à ces contacts permanents, les employeurs sont tenus au courant des services qu'offre le Ministère. En même temps, les spécialistes industriels recueillent des données concernant la main-d'oeuvre, qui servent à tracer des directives et à prendre des mesures spéciales conçues pour minimiser les conséquences des changements industriels et professionnels. Ils

Le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles a débuté en 1966 pour l'Ile de la Jamaïque et s'est étendu en 1967 à la Barbade et la Trinité-Tobago. Ce programme qu'administrent au Canada les bureaux régionaux du Ministère, travaillant conjointement avec un service de liaison des gouvernements des trois Iles, est destiné à pallier la pénurie de travailleurs canadiens. En 1973, 3,048 travailleurs sont venus des Iles pour travailler temporairement dans l'Ontario et, pour la première fois, au Québec.

Entre les Etats-Unis et le Canada le déplacement des travailleurs agricoles a diminué en 1973; seulement 120 travailleurs américains ont été employés aux récoltes de tabac dans l'Ontario. Pour la récolte des pommes de terre aux Etats-Unis, on a embauché 420 travailleurs au Québec et au Nouveau-Brunswick, ce qui représente une baisse d'environ 15% sur l'année précédente.

Les accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces prévoient le partage des frais de recrutement et de transport des travailleurs agricoles dans les régions où ont lieu les récoltes. Les ententes s'appliquent également au Comité de la main-d'oeuvre agricole du Canada qui est chargé de l'orientation et de l'élaboration d'une politique relative aux travailleurs agricoles. En outre, le Comité s'occupe des problèmes d'adaptation que connaissent les agriculteurs et examine la façon dont les programmes du Ministère, comme la formation et la mobilité, peuvent contribuer à résoudre ces problèmes.

#### RECRUTEMENT POUR LA FONCTION PUBLIQUE FEDERALE

Le Ministère fournit des services de recrutement et de présentation pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, aux ministères et organismes fédéraux auxquels la Commission de la Fonction publique a délégué des pouvoirs en matière de dotation en personnel. Cependant, cela ne s'applique pas au recrutement du personnel de la catégorie du soutien administratif dans la région de la Capitale nationale, qui continue de relever de la compétence de la Commission de la Fonction publique.

Les ministères et organismes fédéraux ont signalé à notre Ministère 87,024 emplois vacants pendant l'année. Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada reçoivent en tout 145,092 demandes d'emplois pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, et ils effectuèrent 76,688 placements à la suite de 180,003 présentations.

#### PROGRAMME D'AIDE AU PLACEMENT CIVIL DES ANCIENS MILITAIRES

Ce programme mené conjointement par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et par la Défense nationale, offre de nombreux services de main-d'oeuvre aux membres des Forces canadiennes, sur le point de prendre leur retraite. En 1973-1974, le programme a permis d'aider plus de 1,200 militaires à trouver un emploi civil. Depuis sa mise en vigueur en 1968, plus de 11,600 personnes ont bénéficié de ce programme.



A la fin de l'année financière 1973-1974, le Ministère avait mis en oeuvre 100 projets, répartis sur plus de 160 points, dans le cadre du Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada. Un personnel de 360 employés fournit les services nécessaires aux usagers ayant des besoins spéciaux.

Les projets concernent notamment les autochtones, ainsi que les détenus et ex-détenus d'établissements pénitentiaires, les handicapés physiques et mentaux, les vieux travailleurs, les bénéficiaires d'allocations de bien-être et les femmes qui réintègrent les rangs de la population active.

Le programme fonctionne au sein du Ministère, "Programme interne" grâce à l'affectation des ressources existantes des Centres de Main-d'oeuvre à des projets innovateurs et, en dehors du Ministère, "Programme externe", grâce à des projets appuyés par des organisations, des groupes et des services faisant partie d'une collectivité.

Le Programme interne se concrétise par un projet entrepris en collaboration avec le ministère du Solliciteur général et grâce auquel des conseillers en main-d'oeuvre ont été affectés à plein temps à plusieurs établissements pénitentiaires fédéraux. Ces conseillers ont mis à la disposition des détenus, et en particulier de ceux sur le point d'être libérés, toute la gamme des programmes et services de Main-d'oeuvre Canada.

"Le Coin du Travailleur", dans la basse-ville à Ottawa, est un organisme établi au niveau de la collectivité, et qu'on peut citer comme exemple des accords conclus dans le cadre du programme externe du Ministère. Le projet cité offre les services de main-d'oeuvre aux personnes affectées par le chômage chronique et facilite leur intégration et leur avancement au sein de la population active.

#### MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole sert de complètement aux effectifs normaux dans des régions où existe une forte demande, en recrutant et en faisant venir des travailleurs en provenance du Canada ou de l'étranger.

Au cours de l'exercice 1973-1974, les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont placé environ 72,800 travailleurs dans l'agriculture. Les Centres ont également mis en oeuvre plusieurs programmes spéciaux pour encourager le recrutement de travailleurs autochtones destinés aux régions d'Okanagan et de Lethbridge. Ces programmes spéciaux ont également organisé le transport de travailleurs du nord de l'Ontario, du Québec et des provinces de l'Atlantique pour faire les récoltes dans le sud de l'Ontario.

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole comprend également certains autres éléments: le Programme des travailleurs saisonniers des Antilles, le transport, entre le Canada et les Etats-Unis, des travailleurs qui vont faire la récolte du tabac et des pommes de terre, et les accords entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, en vue d'accroître la main-d'oeuvre agricole.



La responsabilité de ce programme, qui appartenait au Secrétariat d'Etat, a été transférée en décembre 1973 au ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. L'analyse du programme de 1973 et la planification du programme futur de Perspectives-Jeunesse se sont poursuivies sous les auspices de la Direction de la création d'emploi. En janvier 1974, le Ministère a annoncé un programme Perspectives-Jeunesse s'élevant à \$30.5 millions de dollars, dans le cadre du Programme des emplois d'étudiants, institué par le gouvernement fédéral. Dans le montant ci-dessus est comprise une allocation de \$1.5 million de dollars pour le Programme de mobilité des étudiants. Au 15 mars 1974, le Ministère avait déjà reçu 8,703 demandes dans le cadre du programme.

## PROGRAMMES SPECIAUX

L'activité du groupe des Programmes spéciaux de la Division de la Main-d'oeuvre tend à fournir des programmes et des services de main-d'oeuvre efficaces aux usagers actuels et aux usagers éventuels, qui ont des besoins particuliers. A cette fin, le groupe des Programmes spéciaux est chargé de découvrir les régions où les services de la main-d'oeuvre ne répondent pas suffisamment aux exigences des usagers. Le cas échéant, le groupe enquête sur les besoins particuliers de certains clients et étudie les moyens grâce auxquels les services et les programmes existants peuvent être modifiés ou prolongés pour répondre aux besoins de ces personnes.

Au cours de l'année, on a accordé une attention particulière aux services qui s'occupent des femmes arrivant sur le marché du travail, des travailleurs autochtones, et des détenus et ex-détenus des établissements pénitentiaires. Afin de découvrir les besoins spéciaux des femmes, on a nommé un conseiller senior, spécialiste de l'emploi féminin, et cinq coordinateurs ont aussi été nommés dans ce but au niveau des régions, pour évaluer la qualité des services offerts à la main-d'oeuvre féminine. Afin d'accroître l'efficacité du personnel des Centres de Main-d'oeuvre dans ses rapports avec les usagers féminins, on a mis au point des ouvrages destinés à un programme de formation, dont l'application est prévue pour le début d'avril. En outre, en collaboration avec le ministère du Solliciteur général, on s'est livré à des études spéciales concernant la formation professionnelle et industrielle dans les établissements pénitentiaires fédéraux.

## PROGRAMME D'EXTENSION DES SERVICES DE MAIN-D'OEUVRE CANADA

Le programme ci-dessus est conçu pour permettre à des individus et à des groupes particuliers d'avoir recours aux programmes et services de la Main-d'oeuvre, lorsque les conditions actuelles les empêchent d'en profiter pleinement. Par conséquent, l'objectif du Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada est de servir de complément au service régulier, en oeuvrant dans des régions, des collectivités, des zones et des groupes non desservis par le Ministère, ou qui, pour toute autre raison, n'utilisent pas les services qui sont à leur disposition.

1973, comme administration permanente à l'intérieur de la Division de la Main-d'œuvre, est, au sein du ministère de la Main-d'œuvre et de l'immigration, chargée de procurer immédiatement des emplois. A l'administration centrale, une petite équipe permanente dirige les travaux d'une organisation décentralisée, structurée au niveau provincial.

Les programmes actuellement en cours sous les auspices de la Direction de la création d'emploi comprennent le Programme des initiatives locales, l'Aide à la création locale d'emplois et le Programme Perspectives-jeunesse.

#### PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Ce Programme, au cours du troisième hiver de son existence, a aidé les chômeurs canadiens en mettant en chantier, au niveau local, 3,425 projets qui comprennent plus de 30,000 emplois et au-delà de 600,000 semaines-hommes de travail (Voir le tableau 3). Une somme dépassant \$72.8 millions de dollars a été affectée à ces travaux conçus pour aider les collectivités où les projets étaient réalisés. Dans l'ensemble, le Ministère a reçu environ 15,000 demandes d'aide au titre du Programme des initiatives locales. Cette réponse indique parfaitement jusqu'à quel point les personnes qui sont temporairement en chômage montrent malgré tout un grand esprit d'initiative et un intérêt marqué au niveau local.

L'établissement de Groupes consultatifs de circonscriptions par le Programme des initiatives locales dans la plupart des régions du Canada est une importante évolution des méthodes de consultation auprès des collectivités, pour évaluer les propositions. Les groupes comprennent de un à neuf membres, représentant les différentes sphères de la collectivité et les techniciens locaux, qui ensemble conseillent le ministre quant à l'ordre de priorité d'exécution des projets proposés dans le cadre de la collectivité. Lorsqu'aucun groupe de ce genre n'existe, ce sont les fonctionnaires du Programme des initiatives locales qui, après entente avec les autorités locales, servent de conseillers.

#### PROGRAMME D'AIDE A LA CREATION LOCALE D'EMPLOIS

Ce Programme est destiné à venir en aide aux personnes considérées comme appartenant à un groupe de sans-travail qui sont désavantagées, en ce sens qu'ils resteraient probablement dans cette situation quelles que soient les fluctuations du marché du travail, même en période normale (Voir le tableau 4). Les projets d'aide à la création locale d'emplois sont conçus pour donner aux participants une occasion d'exécuter, de diriger et d'évaluer des travaux expérimentaux. Le caractère unique de ces projets c'est qu'ils sont orientés pour continuer d'ici trois ans ou moins sur une base autonome. Les 106 projets mis en oeuvre en 1973-1974 dans le cadre de l'aide à la création locale d'emplois au coût de plus de \$5.4 millions de dollars ont produit des résultats très appréciables, non seulement en procurant de l'emploi à des Canadiens désavantagés, mais également en contribuant à l'amélioration de la situation de la collectivité où ces projets sont réalisés.

L'offre à la demande se trouvera encore accélérée grâce au rattachement progressif à un système d'ordinateur connecté.

A mesure que les Centres de Main-d'oeuvre s'équiperont de Centres d'information sur l'emploi, on pourra s'attacher de plus en plus à améliorer les services fournis aux travailleurs et aux employeurs qui rencontrent des problèmes spéciaux.

La collaboration toujours plus étroite qui s'est manifestée au cours de l'année entre la Division de la Main-d'oeuvre et la Commission d'assurance-chômage montre de façon encore plus probante les efforts réalisés pour procurer un service spécial aux Canadiens qui ont des problèmes particuliers. On peut citer pour illustrer cette situation, les dispositions prises pour mettre en oeuvre un autre programme destiné à procurer des emplois aux gens qui reçoivent les prestations du bien-être social ou de l'assurance-chômage.

Entre-temps, les révisions apportées aux règlements du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre permettent dorénavant aux travailleurs de rechercher un nouvel emploi en dehors de la localité où ils habitent actuellement et de se déplacer dans la région où ils trouvent du travail. Les augmentations consenties dans le domaine des subventions de prospection et les allocations aux propriétaires de maisons familiales, ont aidé à réaliser avec plus de succès qu'auparavant le déplacement des travailleurs et de leurs familles.

Tout en fournissant aux travailleurs et aux employeurs un service plus dynamique et plus efficace, la Division de la Main-d'oeuvre a intégré à la Direction de la création d'emploi, certains programmes du Ministère. Nous citerons notamment ceux qui tendent à s'assurer la participation de la collectivité à des petits projets ayant un but bien défini, et répondant aux besoins locaux, en créant des emplois auxquels les gens peuvent travailler grâce à des moyens qui leur apportent une satisfaction personnelle. On peut citer dans ce domaine le Programme des initiatives locales, l'Aide à la création locale d'emplois, dont nous avons déjà parlé, et le Programme de Perspectives-Jeunesse. Au point de vue économique, les emplois créés par ces programmes ont permis de satisfaire des besoins par milliers, aussi bien sur le plan des collectivités que des individus, ou encore au plan national.

Dans l'ensemble, au cours de l'année financière 1973-1974, la Division de la Main-d'oeuvre a entrepris une réorganisation complète des quelque 400 Centres de Main-d'oeuvre du Canada, ainsi que de toutes les méthodes qu'elle applique au marché du travail et aux problèmes du chômage. La révision des programmes et l'amélioration des services n'ont eu d'autre but que d'atteindre le principal objectif de la Division de la Main-d'oeuvre, c'est-à-dire de procurer des emplois rémunérateurs à un plus grand nombre de personnes, tout en tenant compte des besoins particuliers des individus et des collectivités.

## CREATION D'EMPLOIS

La Direction de la création d'emploi, établie à l'automne de



## MAIN-D'OEUVRE

Selon une formule lapidaire, la Division de la Main-d'oeuvre a pour principal objectif de procurer des emplois. On sait en outre que lorsqu'une personne en chômage obtient un travail rémunérateur, les bénéfices qu'elle en retire se trouvent redistribués et profitent finalement à tous les Canadiens.

L'année dernière, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, a prononcé un discours devant le Comité permanent de la Chambre des Communes sur le Travail, la Main-d'oeuvre et l'Immigration. A cette occasion, il a souligné l'importance du facteur humain que la Division de la Main-d'oeuvre fait entrer dans ses plans destinés à procurer des emplois. Le ministre a poursuivi en disant: "Quand nous citons le nombre d'emplois créés par les programmes du Ministère, nous pensons en réalité à tous les citoyens et aux bénéfices intangibles que procurent des emplois rémunérateurs. Nous voulons dire par là que les gens qui retrouvent du travail, reprennent alors confiance en eux-mêmes, qu'ils acquièrent de nouveaux talents, et constatent qu'il est possible de changer de façon de vivre. On peut dire que les avantages en sont innombrables. J'ajouterais que non seulement le travailleur en profite, mais également ses proches et la collectivité à laquelle il appartient; nous-mêmes, nos familles et la population tout entière, en profitons."

Le Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme d'extension des services de main-d'oeuvre ont montré l'importance que l'on attache au facteur humain dans ces réalisations, et dans les dispositions conçues pour procurer des emplois à la population. Ces nouveaux programmes, qui tendent à innover, revêtent un intérêt particulier, car ils remplacent parmi la population active des gens qui autrement, selon toutes probabilités, resteraient chômeurs.

Dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada, le ministère a commenté, pendant l'exercice 1973-1974, à mettre sur pied un service où les usagers peuvent choisir eux-mêmes les emplois auxquels ils désirent être présentés (Centre d'information sur l'emploi). Cette nouvelle méthode est destinée à faciliter l'adaptation rapide de l'offre à la demande, en supprimant la routine et la paperasserie, tout en effectuant, s'il le faut, le filtrage des travailleurs pour répondre aux besoins des employeurs (Voir le tableau 2). Au printemps de 1975, les Centres de Main-d'oeuvre dans tout le Canada auront été transformés de cette manière. D'ici quelques années, l'adaptation de



# FAITS SAILLANTS DE 1973-1974

- Plus de 3.9 millions de personnes se sont inscrites pour travailler aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada. Le réseau des CMC confiés à la gestion du ministère dépasse les 400.

- Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont reçu 2,885,547 demandes d'emploi et placé 1,042,722 travailleurs, une augmentation de plus de 12,000 au regard de 1972-1973. En outre, 287,028 jours-hommes d'emploi ont résulté de présentations émanant des CMC.

- Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont obtenu des emplois d'être à plus de 200,000 étudiants.

- Les employeurs à la recherche de travailleurs ont signalé aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada 1,507,447 postes vacants, une augmentation de plus de 100,000 par rapport à 1972-1973.

- Les fonctionnaires de Main-d'oeuvre Canada ont fait 210,852 visites personnelles à des employeurs.

- Le Canada a accueilli 203,214 immigrants, une augmentation de 78,487 (62.9%), au regard de l'année précédente. De ce nombre, 101,764 se sont intégrés à la population active, comparé à 61,607 en 1972-1973.

- Un nouveau Règlement d'immigration a été adopté qui associe plus étroitement aux besoins de l'effectif ouvrier l'entrée au Canada des immigrants non parrainés. Pour être admis comme immigrants, les candidats, autres que les membres de la famille immédiate, qui se destinent à la population active doivent occuper une profession qui est en demande au Canada.

- Depuis la Seconde Guerre mondiale, le Canada a admis plus de 3.8 millions d'immigrants.

- Au cours de la dernière année financière, les dépenses du Ministère se sont élevées à \$714,836,000 (Voir le tableau I).\*

\*Tous les tableaux du présent rapport apparaissent en appendice.

# TABLE DES MATIERES - (fin)

Page	
45	10. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Formation pour les usagers ayant des besoins spéciaux.....
46-47	11. Derniers et principaux pays de résidence permanente des immigrants venus au Canada.....
48	12. Immigrants au Canada, par groupes de professions (emploi projeté).....

21	En prévision des Jeux Olympiques de 1976.....
23	Recherche et planification stratégique.....
23	Groupe des travaux de recherche.....
25	Direction des prévisions et de l'analyse économique.....
26	Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique.....
26	Direction de l'analyse et du développement - Professions et carrières.....
27	Bibliothèque du Ministère.....
29	Administration.....
29	Services administratifs.....
30	Direction du Service d'informatique.....
30	Service des finances et Service de gestion.....
31	Bureau des réformes administratives.....
31	Service du personnel.....
32	Service d'information.....

## Graphiques

9	1. Accords d'adaptation aux études de main-d'oeuvre de 1966-67 à 1973-74.....
9	2. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Nombre de jours complets de formation achetés dans chaque catégorie.....
14	3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: stagiaires à plein temps dans les écoles de formation qui prennent des cours chaque mois.....
14	4. Destination prévue des immigrants.....
17	5. Provenance des immigrants.....

## Annexe:

## Tableaux

36	1. Etat des dépenses.....
37	2. Centres de Main-d'oeuvre du Canada.....
38	3. Résumé du Programme des initiatives locales.....
38	4. Programme d'aide à la création locale d'emploi: Résumé des contrats en cours d'exécution.....
39	5. Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada: Résumé des accords d'encouragement à l'adaptation de la main-d'oeuvre.....
40	6. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada: Sommes prélevées sur les subventions autorisées.....
41	7. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada: Nombre de subventions autorisées.....
42	8. Formation professionnelle des adultes: Dépenses.....
43	9. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Nombre de clients inscrits.....

# TABLE DES MATIERES

Page

x  
xli

Main-d'oeuvre.....

Création d'emplois.....

Programme des initiatives locales.....

Programme d'aide à la création locale d'emplois.....

Perspectives-Jeunesse.....

Programmes spéciaux.....

Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada.....

Main-d'oeuvre agricole.....

Recrutement pour la Fonction publique fédérale.....

Programme d'aide au placement civil des anciens militaires.....

Activités du Ministère dans les régions septentrionales.....

Programme des services de Main-d'oeuvre Canada destiné aux

employeurs.....

Spécialisation industrielle.....

Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada.....

Révision du système de sécurité sociale.....

Orientation et tests.....

Jeunes travailleurs.....

Emplois d'été.....

Service à l'intention des étudiants et des diplômés.....

Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.....

Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.....

Formation dans des établissements d'enseignement.....

Formation industrielle.....

Immigration.....

Nouvelles dispositions réglementaires.....

Programme de rectification du statut d'immigration.....

Arrière des enquêtes d'immigration.....

Etude sur l'immigration et sur les objectifs démographiques du

Canada.....

Opérations à l'étranger.....

Immigrants venant de la République Populaire de Chine.....

Réfugiés chiliens.....





A l'honorable Robert Andras, C.P., député,  
Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère  
de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1973-1974.  
Respectueusement soumis,

Le sous-ministre  
Allan E. Gottlieb



A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel  
du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année  
financière 1973-1974.

Respectueusement soumis,

ROBERT ANDRAS  
ministre de la Main-d'oeuvre  
et de l'Immigration



Information Canada  
Ottawa, 1975  
N° de cat.: MP1-1974

# RAPPORT ANNUEL

Pour  
l'année financière  
1973~1974



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Ministre  
Robert Andras

Manpower  
and Immigration  
Minister  
Robert Andras



# RAPPORT ANNUEL 73~74



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Manpower  
and Immigration



MI  
A56

Government  
Publications



# ANNUAL REPORT 74-75



Manpower  
and Immigration

Main-d'œuvre  
et Immigration



# ANNUAL REPORT

For the  
Fiscal Year  
1974-1975



Manpower  
and Immigration

Robert Andras  
Minister

Main-d'œuvre  
et Immigration

Robert Andras  
Ministre





His Excellency,  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report  
of the Department of Manpower and Immigration for the year 1974-1975.

Respectfully submitted,

ROBERT ANDRAS  
Minister of Manpower and Immigration



The Honourable Robert Andras, P.C., M.P.,  
Minister of Manpower and Immigration,  
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department  
of Manpower and Immigration for the fiscal year 1974-1975.

Respectfully submitted,

ALLAN E. GOTLIEB  
Deputy Minister





## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Department of Manpower and Immigration.....	ix
Highlights.....	xi
Manpower.....	1
Federal-Provincial Relations.....	4
The Employment Service.....	4
Canada Manpower Training Program.....	5
Institutional Training.....	6
Industrial Training.....	7
Job Creation.....	7
Local Initiatives Program.....	7
Opportunities for Youth Program.....	8
Local Employment Assistance Program.....	8
Canada Manpower Mobility Program.....	9
Canada Manpower Adjustment Program.....	10
Special Client Needs.....	10
Outreach.....	11
Native People.....	11
Northern Activities.....	11
Women.....	12
Young Workers.....	12
Student Summer Employment.....	13
Services to Students and Graduates.....	13
Civilian Employment Assistance Program.....	14
Community Employment Strategy.....	14
Agricultural Programs.....	15
Immigration.....	17
New Immigrant Regulations.....	18
Canadian Immigration and Population Study.....	18
Foreign Operations.....	19
Chilean Refugees.....	19
Immigration from The People's Republic of China.....	19
Cyprus.....	19
Preparation for the 1976 Olympic Games.....	20

# TABLE OF CONTENTS - Concluded

	Page
Strategic Planning and Research.....	21
Research Projects Group.....	21
Economic Analysis and Forecasts Branch.....	23
Strategic Planning and Evaluation Group.....	24
Occupational and Career Analysis and Development Branch.....	24
Library.....	25
Administration.....	27
Administration Division.....	27
Records Management.....	27
Materiel Management.....	27
Technical Services.....	28
General Administration.....	28
Directives Management.....	28
Computer Services.....	28
Financial and Management Services.....	29
Accounting Policy and Financial Management Division.....	29
Accounts Receivable and Revenue Services.....	29
Management Services.....	29
Management Review and Improvement Bureau.....	29
Personnel Division.....	30
Information Service.....	30
Appendices	
1. Employment Service Activity 1974-75.....	35
2. Canada Manpower Training Program Expenditures 1974-75.....	36
3. Canada Manpower Training Program: Institutional and Industrial Trainees Enrolled and Expenditures.....	37
4. Canada Manpower Training Program: Number of Trainees Enrolled.....	38
5. Training Improvement: Approved Projects Fiscal Year 1974-75.....	39
6. Training for the Disadvantaged as a Proportion of Total CMTP Training 1974-75.....	40
7. Institutional and Industrial Trainees Enrolled Full-Time Only 1974-75.....	41
8. Local Initiatives Program Summary 1974-75.....	42
9. Opportunities for Youth Summary 1974.....	43
10. Local Employment Assistance Program: Summary of Contracted Projects 1974-75.....	44
11. Canada Manpower Adjustment Program: Summary of Manpower Adjustment Incentive Agreements.....	45
12. Canada Manpower Adjustment Incentive Agreements 1966-67 to 1974-75.....	46
13. Intended Destination of Immigrants.....	47
14. Where Immigrants Came From.....	48
15. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada.....	49
16. Immigration to Canada by (Intended) Occupational Group.....	51
17. Departmental Expenditures by Program.....	52

## THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, authorized under the provisions of the Government Organization Act of 1966, assumes responsibility for "the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration."

Programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- the effective meeting of Canada's labour needs by rapid matching of jobs and workers through recruitment, counselling, development of job orders and referral of workers to employers and employers to workers;
- the sponsoring of educational upgrading and training for Canadians to develop satisfying and productive careers while meeting the manpower requirements of employers and the economy;
- the provision of financial assistance to the unemployed and underemployed, enabling them to move with their families to areas where there are jobs or their skills are in demand;
- the production of employment through job creation programs for the disadvantaged and those experiencing seasonal unemployment;
- the co-ordination of employment and labour-related programs and services in co-operation with other federal departments and provincial and territorial labour and welfare departments and agencies;
- the development of mechanisms for occupational forecasting and manpower planning and the facilitation of manpower adjustments precipitated by technological and other changes;
- the collection, collation, and distribution of labour market information, and the detailed analysis and interpretation of the impact of departmental programs;

- in immigration, the establishment of an equitable system of selecting and admitting immigrants based on (1) non-discrimination, (2) humanitarian concerns, and (3) meeting the needs of Canada's labour market.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Immigration Act (R.S.C. 1970, c.1-2) and Regulations (P.C. 1974, pursuant to section 57)  
Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c.A-2 and 1972, c.14) and Regulations  
Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c.R.3)  
Canada Manpower and Immigration Council Act (1970, c.C-4)  
Department of Manpower and Immigration Act (1970, c.M-1)  
Assisted Passage Loan Regulations (P.C. 1967, pursuant to section 69)  
Immigration Inquiries Regulations (SOR/67-621)  
Immigration Appeal Board Act (1970 c.I-3)  
Immigration Sponsorship Appeals Order (P.C. 1967-1956 pursuant to section 17 of the Immigration Appeal Board Act)

Regulations made pursuant to Appropriation Acts:

Employment Service  
Canada Manpower Training Program  
Canada Manpower Adjustment Program  
Canada Manpower Mobility Program  
Manpower Training Research Projects  
Canada Agricultural Manpower Program  
Local Initiatives Program  
Local Employment Assistance Program  
Diagnostic Services  
Outreach  
Farm Labour Pools  
Agriculture for Young Canadians  
Opportunities for Youth  
Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971  
Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3  
Unemployment Insurance Act (Part VII, 1971) (1970-71-72, c.48)



### HIGHLIGHTS 1974-75

The department operates a network of approximately 450 Canada Manpower Centres across the country.

#### Registrations:

A total of 4,300,712 people registered or re-registered for work with Canada Manpower Centres, an increase of eight per cent over 1973-74. The average number of workers registered at any one time during the year was just over one million.

#### Job Vacancies:

Employers listed 1,491,538 job vacancies with Canada Manpower Centres in 1974-75.

#### Referrals:

Canada Manpower Centres made 3,448,475 referrals to employment.

#### Placements:

Canada Manpower Centres made a total of 1,034,547 regular (of more than one week's duration) placements and 144,191 casual\* (one week or less) placements; included in these figures are placements made by CMCs for Students, as follows:

Regular Placements	167,867
Casual Placements	<u>48,873</u>
Total Placements	216,740

\*It should be noted that the figure for casual placements (144,191) represents the number of casual vacancies filled for the 10-month period between June 1, 1974, and March 31, 1975. Before June 1, 1974, statistics for casual placements were kept in terms of actual man-days of casual employment.

The new Canada Farm Labour Pool Program, established in April 1974, made 17,888 regular placements; these placements are not included in CMC placement activity mentioned above.

Through 125 community-based projects, the Outreach Program made 25,200 regular placements and 24,418 casual placements (total: 49,618) of Outreach clients into jobs; some of these placements will be reflected in CMC placement activity previously mentioned.

#### Training:

In 1974-75 the department expended a total of \$401 million under the Canada Manpower Training Program - Institutional and Industrial - which provided for the enrolment in training of over 291,000 adults across Canada.

#### Employer Visits:

Canada Manpower staff made 256,335 personal visits to employers.

#### Community Employment Strategy:

During the fiscal year the federal government, in co-operation with the provinces, launched a three-year developmental phase of a Community Employment Strategy.

#### Immigrant Arrivals:

Canada received 216,611 immigrants, an increase of 13,397 (6.6 per cent) over the previous year. Of these, 102,385 were added to the labour force compared with 101,764 in 1973-74.

#### Green Paper on Immigration Policy:

A Green Paper on Immigration Policy was tabled in the House of Commons on February 3, 1975. The four-volume document contained policy options to be considered by Canadians as the government prepared to draft a new Immigration Act.

---

Appendices in this report are on pages 33 to 52.

## MANPOWER

The major thrust of the Manpower Division during the year under review, 1974-75, was to focus attention on those Canadian workers who encounter particular and continuing difficulty getting and keeping jobs, and to establish Canada Manpower Centres as an integral part of the communities they serve.

The Standing Senate Committee on National Finance commenced its examination of the operations of the Manpower Division. The division made four detailed presentations to the committee in which Manpower policies, programs, and services were explained. (N.B. These four papers are available from the department.) The committee is expected to issue a report of its findings and recommendations early in 1976.

The conversion and installation of self-service Job Information Centres was completed in some 350 CMCs by March 31, 1975, with the remaining ones scheduled for completion by mid-1975. The Job Information Centre or self-service concept makes it possible for employee clients to search through the job and labour market information displayed. They can choose jobs for which they feel qualified. A Manpower counsellor will ensure that the clients meet the specified requirements of the job before a referral is made to the employer. This approach permits a broader and faster exposure of employer orders to workers in search of new or better employment. As experience is gained with the use of Job Information Centres, service to job seekers and employers is improving. As well, the Job Information Centre concept makes it possible for Manpower counsellors to intensify their efforts to deal with the special needs of workers and employers.

The Canada Manpower Mobility Regulations were revised to provide mobility assistance to unemployed workers referred to temporary employment outside their home area by a Canada Manpower Centre. The provision of the Travel Grant to Temporary Employment has assisted in resolving labour market imbalances by encouraging workers to accept temporary jobs, and by encouraging employers to list their vacancies with the Canada Manpower Centre. Changes were also made to the salary income level for persons applying for relocation assistance. Previously, in order to qualify for a relocation grant, a worker had to be moving to a job that did not pay more

than \$10,000 to \$12,000, based on the number of dependants and the length of his/her unemployment. In view of the higher wage levels in nearly all occupations, the salary income limit was revised upwardly to provide a new income range of \$11,000 to \$15,500.

New Manpower Training Agreements were negotiated with the provinces and territories in 1974-75, to facilitate the development of Canada's labour force within the framework of a reinforced partnership with the provincial and territorial governments. The new agreements have clarified and strengthened the role of the federal-provincial Manpower Needs Committees that are responsible for determining regional and local training needs, and developing strategies and priorities for the Canada Manpower Training Program.

Since November 1974, the Department of Manpower and Immigration in collaboration with the Department of National Health and Welfare has reached agreements with six provinces on undertaking, jointly, the Community Employment Strategy, beginning with a three-year developmental phase. The objective of the Strategy is to open up employment opportunities for Canadians who experience particular and continuing difficulty in finding and keeping satisfactory employment and who, therefore, tend to rely on some form of transfer payment for most or all of their income. These Canadians are the "target population" of the Community Employment Strategy. This objective reflects the special relationship of the Community Employment Strategy to the government's efforts, in collaboration with the provinces, to review and improve Canada's social security system.

The Community Employment Strategy has three principal dimensions:

- 1) a community dimension, aimed at enhancing the capacity of communities to share with governments the responsibility of developing improved services for the "target population;"
- 2) a federal-provincial dimension, aimed at developing improved mechanisms for the implementation of manpower and social security policies insofar as the "target population" is concerned; and
- 3) a national dimension, aimed at implementing improved, coordinated manpower and social security policies.

The developmental phase of the Community Employment Strategy is designed to create a coherent approach by governments and communities, working together to resolve persistent problems of long-term unemployment.

The department continued the development of its job creation programs. Through the Local Initiatives Program, the Local Employment Assistance Program, and the Opportunities for Youth Program, Canada continued to lead the world in experimenting with direct job creation programs. During the year considerable international interest was shown in the Canadian experience with the direct job creation technique. Visitors, delegations, and inquiries were received in Canada from a number of countries around the world.



Significant progress was made during the year in coordinating departmental policies and programs with those of the Unemployment Insurance Commission (UIC). These efforts increased the effectiveness of Manpower and Unemployment Insurance services to individual workers and employers, and also helped to identify instances of possible abuse of the Unemployment Insurance scheme.

This increased coordination took many forms. For example, agreement was reached on accommodation guidelines so that over a period of time most UIC offices and Canada Manpower Centres (CMCs) will be located in the same or adjacent premises. Unemployed workers will make only "one stop" to receive the assistance they require.

A joint pilot project was launched in Newfoundland to test methods of combining UIC and Manpower funds to increase the opportunities for workers to undertake occupational retraining while unemployed.

The two organizations also co-operated in the introduction of a joint program, the Special Job Finding and Placement Drive, designed to find jobs through the use of aggressive marketing techniques for Unemployment Insurance claimants, employable welfare recipients, and other selected CMC clients. Some 44 CMCs in seven metropolitan centres across Canada were involved in the project, and a total of approximately 445,000 unemployed workers were selected for participation in the program. More than 38,000 persons were placed in employment by the direct efforts of CMCs, and a similar number of people found jobs on their own, many through the indirect assistance of CMCs, for example, through counselling on job-finding techniques. Savings to the Unemployment Insurance account through faster than normal re-employment and through the identification of persons not fulfilling the Unemployment Insurance requirements are estimated to have been greater than \$30 million.

Efforts to link more closely Immigration and Manpower policies continued during the year in order to tie the recruitment of immigrants to the needs of the Canadian labour market. Changes in the Immigration Regulations were made to ensure that every possible effort is made to hire or train Canadians before workers are recruited from abroad. Under the new regulations, it is to the prospective immigrant's advantage to have pre-arranged employment in Canada for which a Canada Manpower Centre has established that a Canadian is not available. In the same respect, employment visas, which permit non-immigrants to take temporary work, are normally issued only after the Canadian labour market has been assessed, and if it has been established that Canadians are not available for the vacancies in question. Employment visas are issued only for jobs in which the wages and working conditions are adequate to attract Canadians.

National and regional task forces on labour shortages were established to identify key shortage occupations and develop remedial measures and over-all manpower planning strategies to overcome this situation. For example, the department worked closely with the engineering construction industry, since the developers of major construction projects were experiencing manpower shortages, particularly in the petrochemical and hydroelectric industries.

Agricultural manpower problems have remained a high priority. To meet the pressing need for farm workers, especially during the harvest season, new programs such as the Canada Farm Labour Pool Program, the Mexican Seasonal Agricultural Workers Program, and the Agriculture for Young Canadians Program were introduced.

In addition, industrial specialists at the department's national and regional headquarters assisted a variety of industrial associations and employers who were experiencing manpower problems. Among these were the meat-packing, leather and footwear, forestry, mining, and hospitality industries.

### Federal-Provincial Relations

The pace of federal-provincial consultation and joint efforts in the manpower field accelerated and the department is pleased with the co-operation received from the provinces in 1974-75. The Adult Occupational Training Agreements were successfully renegotiated.

The Manpower Needs Committees, which are the principal instruments for federal-provincial consultation and co-operation in all manpower policies and programs, were strengthened. Agricultural Manpower Agreements were signed with nine provinces (Newfoundland excepted). With the co-operation of the provinces, the Canada Farm Labour Pool Program was initiated to promote the improvement of working conditions and the recruitment of workers in the agricultural sector. In addition, bilateral discussions were initiated with all provinces with a view to reaching agreement on undertaking, jointly, developmental community employment projects to assist those Canadians who experience chronic difficulties in finding and keeping satisfactory employment. During the year, agreements on a Community Employment Strategy were reached with six provinces.

In an effort to achieve further coordination of federal and provincial efforts in the manpower field, the department established positions for senior level line managers, called Directors of Manpower, in Newfoundland, Prince Edward Island, New Brunswick, Nova Scotia, Alberta, Manitoba, and Saskatchewan. The Regional Director General performs the same role in British Columbia, Ontario, and Quebec.

### The Employment Service

The key function of Canada's employment service is to help Canadian workers find jobs and Canadian employers find workers. This service is provided through Canada Manpower Centres, and to this end, all programs and services are supportive.

In 1974-75, 4.3 million people (see Appendix 1) registered or re-registered for work with Canada Manpower Centres, and at any one time during the year there was an average of just over one million workers registered for work. Canada Manpower staff made 256,335 personal visits to employers who listed 1.5 million job vacancies with CMCs across Canada. A total of 3.4 million referrals to employment were made resulting in a total



of 1,034,547 regular placements (of more than one week's duration); this includes 167,867 regular placements made by CMCs for Students. Canada Farm Labour Pools made 17,888 regular placements. In addition, 144,191 casual (one week or less) placements were made in 1974-75, including 48,873 casual placements made by CMCs for Students.

Through 125 community-based projects in 1974-75, the Outreach Program recorded 25,200 regular placements and 24,418 casual placements (total 49,618) of Outreach clients; some of these placements will have been included in the CMC placement activity referred to above.

A departmental Counselling Service continued to support the employment service through the departmental Testing Service, Diagnostic Service (involving outside professionals), and a specific job-finding approach known as Creative Job Search Techniques (CJST).

In the field of testing, the department continued its research and development of the Canadian Occupational Interest Inventory (COII). Some modifications were made to this interest inventory as a result of its experimental use in Canada Manpower Centres and educational institutions during the year.

A study involving all Canada Manpower Centres was conducted on machine-scoring of the General Aptitude Test Battery (GATB). A DACUM (Developing-A-Curriculum) analysis of the position of test administrators in Canada Manpower Centres was completed and will be used by field staff for training test administrators. Preliminary considerations were also given to the utilization of audio-visual equipment in the test interpretation process. Under the department's role as Canadian custodian of the GATB, the use of this test has expanded, mainly in educational institutions across Canada.

Diagnostic Services, which were implemented in 1973-74, have now been firmly established, and client demands for these services increased steadily throughout the year. The first analysis of this program indicated that approximately 80 per cent of the clients who were referred to this service received assistance in the form of job placement, training or referral to other special programs.

Courses in Creative Job Search Techniques continued and a special audio-visual presentation of CJST was developed for women entering or returning to the labour market.

#### Canada Manpower Training Program

Manpower training continued to play a key role in developing Canada's labour force to meet the needs of the economy by providing opportunities for workers to acquire the skills and knowledge needed for better paid, steadier, and more satisfying jobs. In 1974-75 the department spent a total of \$401 million under the Canada Manpower Training Program - institutional and industrial - which provided for the enrolment in training of approximately 292,000 adults across Canada (Appendices 2, 3, and 4).

The most recent departmental cost/benefit studies indicate that such expenditures have been worthwhile, as they show a long-term benefit of up to six dollars for every dollar spent. Training raises the income level of many trainees considerably, and also increases their employability.

In 1974-75, the federal government for the first time set aside funds to ensure the continuing quality, effectiveness, and efficiency of the Canada Manpower Training Program (CMTP). Monies are made available in provinces to undertake training improvement activities of a developmental nature. A total of 77 projects were submitted by various provinces for an expenditure of over \$2.7 million (Appendix 5) in 1974-75.

The department has identified as one of its national priorities the training of disadvantaged or special needs clients. A considerable effort was directed towards these people who are generally classified as chronically unemployed, i.e., they are likely to experience difficulty in finding and keeping jobs even when the demand for labour is strong. The department spent over 13 per cent of its training resources on these clients (Appendix 6).

### Institutional Training

Training purchased by the department from provincial colleges and vocational schools (and, to a lesser extent, from privately operated schools) is of four basic types:

- Occupational Skill Training: instruction in specific skills and knowledge involved in performing a particular type of job;
- Basic Training for Skill Development (BTSD): adult academic upgrading which includes two special components for special needs clients, i.e., Basic Job Readiness Training (BJRT) and Work Adjustment Training (WAT);
- Apprenticeship Training: the classroom portion of training for provincially registered apprentices;
- Language Training: for Canadian immigrants, or in some cases migrants, who because of a lack of fluency in English or French are prevented from using their employment skills.

As shown in Appendix 7, full-time Occupational Skill Training and Apprenticeship Training continued to attract the majority of CMTP institutional trainees, with 44.2 per cent availing themselves of the former, and 22.9 per cent of the latter type of training. Basic Training for Skill Development was provided to 28.2 per cent of all CMTP institutional trainees. Although the federal expenditure for full-time and part-time institutional training was greater than in the previous year (\$364 million in 1974-75 compared with \$351 million in 1973-74), the actual number of trainees has decreased by 35,000. This is due mainly to the rise in



training costs and the increase in trainee allowances which are adjusted annually according to the industrial wage index.

### Industrial Training

In 1974-75, industry-based or employer-centred training continued to play an increasingly important part in the department's manpower training strategy, with the announcement of a new industrial training scheme which integrated Training-in-Industry and the various components of the Training on-the-Job Program. Keeping in mind that the primary responsibility for training workers rests with the employer, the over-all objectives of employer-centred training were maintained. These objectives are to: encourage employers to establish or improve existing training programs and thereby alleviate persistent skill shortages, prevent worker layoffs because of technological change, and expand employment opportunities for unemployed and special needs clients. As well, the employer-centred training program allowed the federal government to support industrial development strategies in various regions of the country.

The new single program approach to industrial training ties the criteria for approval, and thus the level of financial support, to a clear set of objectives and priorities, making the program more flexible and better tailored to the needs of its clients. For example, a high priority is given to training designed and conducted for special needs clients: in such cases, up to 85 per cent of wages may be reimbursed. In 1974-75, the industrial training budget was raised to \$37,288,029 (twice the previous year's budget) permitting almost 50,000 trainees to take advantage of this program (Appendix 3).

### Job Creation

Job creation programs currently operating under the auspices of the department consist of the Local Initiatives Program (L.I.P.), the Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.), and the Opportunities for Youth Program (OFY).

#### Local Initiatives Program

In its fourth winter of operation, L.I.P. assisted unemployed Canadians with the creation of 4,155 community-based projects involving over 30,000 jobs and more than 625,000 man-weeks of work (Appendix 8). Approximately \$82.2 million in federal funds was channelled into activities designed to contribute to the communities in which they took place. In all, over 10,000 applications for L.I.P. assistance were received, indicating the continued high level of initiative and community concern shown by those persons who are temporarily out of work.

L.I.P. has, over the past two years, undertaken a community consultation process by establishing Constituency Advisory Groups (CAGs) in most areas of Canada to assist in application assessment. The groups, consisting of up to 11 members that represent a cross-section of community interests and local expertise, are nominated by the Member of Parliament

and appointed by the Minister to advise him on the order of priority in which proposed projects should be implemented within a community. Over 3,700 volunteers have devoted many hours of their time to participate in these advisory groups. Comments from them and the communities that benefited from their efforts have confirmed the value of the CAG procedure. In cases where no such group existed, L.I.P. officials sought advice informally from a variety of community sources.

### Opportunities for Youth Program

In January 1974, Manpower and Immigration Minister Robert Andras announced a \$30.5 million Opportunities for Youth Program for the summer of 1974 as part of the Student Summer Employment Activities Program undertaken by the federal government. The \$30.5 million allocation included \$1.5 million for the Student Mobility Program. By March 15, 1974, 8,700 OFY project applications had been received. Of these, more than 3,800 were granted funds that provided jobs for 27,525 young people across Canada (Appendix 9).

Following the successful operation of the OFY program in 1974, the Minister announced a \$27.5 million OFY program for 1975. By February 21, 1975, more than 9,000 OFY project applications had been received. Because of increased demand and economic conditions, the OFY allocation was raised by \$8.9 million to \$36.4 million.

### Local Employment Assistance Program

Unlike L.I.P. and OFY, which are designed to attack seasonal unemployment, the Local Employment Assistance Program provides support for longer term job creation projects.

The program, which is experimental, was commenced in 1973, and has two major objectives:

- to develop new approaches to long-term job creation for those who are unable to maintain regular and adequate employment by reason of geographic isolation, racial or cultural prejudices, or social, mental or physical disabilities;
- to create employment opportunities that will contribute to the ongoing self-sufficiency of predetermined target groups and/or communities.

Proposals for L.E.A.P. projects are developed at the local level in conjunction with various social agencies, local community leaders, and other provincial and federal departments, and are subjected to the scrutiny of provincial review boards set up for this purpose. The proposer (or sponsor) of a project may be a non-profit group, a citizens' or voluntary organization, a community corporation, a co-operative or an individual. When approved, a project may receive funding for up to three years in order to achieve its objectives, although this funding is reviewed annually during this three-year period. In addition, a developmental period of up

to six months is permitted prior to the main funding period if it is necessary to clarify or develop the ideas of the project before implementation.

It is a requirement of all projects that they should be responsive to the indigenous characteristics of the target group as well as to the sociological, economic, and cultural milieu of the project's geographic location.

In the fiscal year 1974-75, \$11.8 million was available for the funding of some 125 projects that provided work for approximately 1,850 people (Appendix 10).

### Canada Manpower Mobility Program

The Canada Manpower Mobility Program provides financial assistance in the form of grants to unemployed, about to become unemployed, or underemployed workers who must move to find suitable employment. The program also assists persons who must travel to obtain manpower services or training not available in their locality.

The Manpower Mobility Regulations provide five types of grants:

- 1) Exploratory grants assist workers seeking employment in the nearest area in which suitable employment is available.
- 2) Special travel grants enable workers to take advantage of manpower services not available in the area of their residence.
- 3) Relocation grants provide assistance to workers to relocate themselves and their dependants to the area in which they have found suitable employment.
- 4) Travel grants to temporary employment enable workers to travel to temporary employment outside the locality in which they reside.
- 5) Trainee travel grants cover the travel costs of persons to training centres in which they have been enrolled in courses under the Canada Manpower Training Program.

During the 1974-75 fiscal year, \$11,397,967 was spent to assist workers under the Mobility Program. This expenditure aided in the relocation of 11,361 workers and their dependants and provided exploratory grants to 12,170 workers to seek employment. In addition, 1,673 workers were given special travel grants, 2,052 received travel grants to temporary employment, and 53,662 persons were provided with travel assistance to training courses - a total of 80,918 persons received financial assistance under the Canada Manpower Mobility Program.



## Canada Manpower Adjustment Program

The Canada Manpower Adjustment Program is designed to encourage employers and their employees to work together to solve problems of job displacement created by economic, technological, or other changes in a particular company or industry. The program is also designed to assist in situations of labour instability and special manpower problems associated with industrial expansion.

Through Canada Manpower Consultative Service officers, who are strategically located in all regions, the department provides technical advice and financial incentives to encourage management and labour to plan jointly the manpower adjustments required in individual companies. While the parties involved work to develop a mutually advantageous adjustment program, the services of Canada Manpower, including counselling, mobility assistance, training, and placement are made available to help workers adjust to the new conditions. All manpower programs are coordinated with whatever private measures have been agreed upon by management and labour.

The federal government assumes up to 50 per cent of the cost of the manpower adjustment agreements providing the other parties involved - employers, workers, and in some cases, provincial governments - agree on cost-sharing arrangements to assume the balance.

In 1974-75, a total of 195 new Manpower Assessment Incentive Agreements were entered into with management and labour, an increase over the previous year's total of 132. These agreements were made with a wide range of industries employing from 20 to 45,000 workers. The agreements covered more than 197,000 workers.

Twenty-five Manpower Mobility Incentive Agreements were also made. Under this provision of the program, the federal government pays up to one-half the employer's cost of moving a displaced employee to a branch plant or to employment arranged by the employer anywhere in Canada.

Federal government financial commitments for Manpower Assessment Incentive Agreements in 1974-75 exceeded \$1,250,000. At year's end, 206 assessment cases, covering some 220,000 workers, and 25 mobility cases were still in progress (Appendices 11 and 12).

### Special Client Needs

The Manpower Division's Special Programs are designed to ensure the provision of effective manpower services and programs to clients and potential clients who have special needs. Every effort was made to identify groups and areas in which manpower services failed to meet clients' needs effectively. Ways in which existing services and programs could be modified or extended to meet these needs were explored, and new services and programs were developed to provide more comprehensive coverage.

## Outreach

Through community-based projects the Outreach Program develops and provides employment-related services to areas or groups who do not, for a number of reasons, utilize Manpower services.

Despite adverse labour market conditions during the 1974-75 fiscal year, Outreach projects achieved a high degree of success by serving a wide range of clients with special needs, and recorded 25,200 regular placements and 24,418 casual placements of Outreach clients for a total of 49,618 placements; some of these placements are reflected in the over-all CMC placement statistics given earlier.

Projects involved native Canadians, inmates, and ex-inmates of correctional institutions, mentally and physically handicapped, older workers, welfare recipients, and women re-entering the labour force.

The department spent \$4,972,000 on 125 Outreach projects involving a total of 516 staff workers during the fiscal year.

## Native People

An Interdepartmental Task Force on Manpower Services to Native People was created in August 1974 to ensure that policies, programs, and services are responsive to the needs of native people to achieve self-fulfilment through work. The task force recommends and develops new approaches to enable native people to take advantage of the entire spectrum of programs offered by the department. The headquarters task force members have counterparts in the five regions across Canada. These regional coordinators work closely with provincial native associations.

In addition, the presidents of the national native associations and regional coordinators formed an advisory group that meets periodically to review progress of the task force and recommend further action.

## Northern Activities

In the Yukon, a major objective of the department was to improve and extend services to outlying areas. Every Yukon community was visited at least once by experienced counsellors. In addition, through the department's Outreach Program, services were provided by resident workers at Carmacks, Ross River, Mayo, Dawson City, Haines Junction, Teslin, and Watson Lake. This resulted in over 11,500 worker clients registering with the Whitehorse CMC during the fiscal year. Of these, more than 8,000 were referred to known job vacancies and 3,917 obtained jobs.

The Northwest Territories was serviced by fully autonomous Canada Manpower Centres in Yellowknife, Inuvik, and Frobisher Bay. Full-time sub-offices were maintained at Fort Simpson and Hay River, and through the Outreach Program services were provided to the communities of Tuktoyaktuk, Fort Good Hope, Fort Liard, and Fort Resolution. Also, itinerant services were provided to all other larger settlements as resources became



available. A special staffing program was initiated to staff one-third of all positions in the Territories with persons having native language capability.

Some 9,000 worker clients registered with Canada Manpower in the Northwest Territories and more than 6,000 were referred to job vacancies. Of these, over 2,900 were placed in employment.

### Women

During 1974-75, preliminary planning and the opening events of International Women's Year took place. As well as participating in the full range of interdepartmental activities, Manpower created an IWY program consisting mainly of local and regional projects. In Ontario, for example, a small budget allocated to each management area resulted in community seminars, information sessions, non-traditional career exploration, and special activities for immigrant women and students. At the national level, the department concentrated on making information on women's employment available and accessible to the public, and produced eight mobile exhibits and a pamphlet designed especially for women returning to the labour market.

The thrust of Manpower's efforts to resolve the disparity in the status of male and female workers was articulated in a policy which provided, in part, for the "Department of Manpower and Immigration to actively promote equal employment opportunities for women ... to actively encourage employers to hire and promote the advancement of women. Female clients must be directed to the full range of placement and training opportunities ... all activities and programs must reflect the active promotion of equal opportunities for women." This policy has been given effect by the development of employment preparation and orientation courses in 1974-75. The women's employment coordinators in certain regions were instrumental in organizing these courses, based on local conditions, to assist women with special needs to overcome barriers to employment.

### Young Workers

Departmental programs continued to focus on the employment problems of young workers, who formed approximately 27 per cent of the Canadian labour force and almost one-half the department's total clientele. CMC clients under the age of 25 accounted for 50 per cent of the total numbers of Canada Manpower Training Program trainees and 49 per cent of all participants under the Canada Manpower Industrial Training Program (CMITP).

Intensified services to youth in the form of 16 experimental pilot projects were initiated in various locations across Canada. Although the specific goals and objectives were arrived at independently in each region, the thrust was basically the same: improved delivery of departmental services to youth, with particular emphasis on youth in school and new entrants to the labour market. Of particular note is the Trois Rivières project in Quebec, which established a "store-front" operation outside the physical premises of the CMC; the official openings of two similar experiments are planned for Winnipeg and Vancouver during the next fiscal year.

As in past years, the Manpower Division was responsible for monitoring and setting policy for international programs involving students and young workers from various European countries and Japan. The total number of foreign participants on these programs in 1974 was 2,983.

Since 1973, the division has administered the Canada-Mexico Exchange Program for Young Specialists and Technicians for the Department of External Affairs. Under the 1974-75 program, 12 Canadians and 15 Mexicans undertook training of from 5 to 12 months' duration.

To encourage young Canadians to acquire professional experience abroad, the division was instrumental in providing departmental financial assistance to the International Association of Students of Economics and Commerce and the International Association for the Exchange of Students for Technical Experience.

#### Student Summer Employment

In 1974, the department assumed responsibility for coordinating the interdepartmental Student Summer Employment and Activities Program (SSEAP). This program involves 12 federal departments and agencies operating 23 component programs impacting on 432,000 students. As part of the program, the department operated 350 special student employment centres, staffed by students, through which 217,000 students entered the summer labour force. These special CMCs provided a focal point within communities for job development and referrals of students seeking summer employment; the centres also provided information on the component programs of SSEAP.

#### Services to Students and Graduates

Through Canada Manpower Centres, service was made available to the 1.9 million students in Canada's secondary schools. During 1974-75, the department formulated a policy on services to secondary schools, and defined the kinds of services to be given as CMC resources permit. At the post-secondary level, 80 Canada Manpower Centres On-Campus delivered a full range of services designed to meet the employment-related needs of students.

The Services to Canadians Graduating Abroad (SCGA) Program continued to help students find employment upon their return to Canada. Some 550 students participated in the 1974-75 program.

An audio-visual prototype package on occupations was developed for use in schools and CMCs to supplement existing career information material in print. In long-range terms, the purpose of the package is to create a greater awareness of the "world of work." A recent evaluation of the prototype model indicated a high level of interest and acceptability by the youth groups sampled.

## Civilian Employment Assistance Program

Jointly conducted by the Departments of Manpower and Immigration and National Defence, the Civilian Employment Assistance Program (CEAP) has as its aim the provision of direct support and assistance to Canadian armed forces personnel in their transition from military to civilian careers. The vast majority of service personnel, because they are relatively young when they leave the service, do not retire but merely change jobs. The department, through its wide range of services and programs, is often able to provide the kind of help they need in making the transition. In 1974-75 some 1,200 military personnel were assisted in becoming re-established in civilian occupations. Since its inception in 1968, the program has benefited approximately 13,000 persons.

## Community Employment Strategy

From November 1974 to the end of March 1975, the Minister of Manpower and Immigration has reached agreements with six provinces to undertake jointly the Community Employment Strategy.

In the first months of the developmental phase of the Community Employment Strategy, activity has focused on the development of working relationships with provinces and the establishment of local organizations in designated communities. This phase has involved:

- bilateral agreements with each province to participate in the development of community employment strategies and to co-operate in using provincial resources to meet needs identified by communities;
- identification of one or two communities or project areas, in each province and territory, as a starting point from which employment strategies can be developed;
- creating methods or mechanisms within communities to identify needs and determine their priority, define and enlist community resources, and work with provincial and federal staff in coordinating programs more effectively;
- utilizing experience gained in the initial communities to develop long-term policies and mechanisms to more effectively coordinate programs to meet employment needs within the social security system.

Much of this activity has been completed, and in some communities steps have already been taken to assist people to move from social assistance into employment.

The emphasis in the developmental phase of the Community Employment Strategy is now moving from intergovernmental discussion and organizational development in communities to concrete activities to open up employment for people who depend on transfer payments.



Current and planned activities in Community Employment Strategy (CES) communities include:

- one-stop, multi-service centres for the coordinated delivery of employment and social services;
- posting of Manpower officials in welfare offices and vice versa, and/or special communication links between them;
- active participation by CES organizations in evaluation and recommendation of priorities for employment programs such as L.I.P.;
- operation by community organizations of special training programs tailored to meet the needs of local target populations;
- extension of special training programs for Unemployment Insurance and welfare recipients in CES communities;
- establishment of community development corporations with a major employment objective;
- coordinated development of over-all employment strategies with the province and DREE;
- implementation of new Manpower Local Employment Assistance Projects (L.E.A.P.) and Outreach projects in conjunction with special training activities for the chronically unemployed.

The significance of these activities is that they reflect the acceptance by all concerned that the Community Employment Strategy must use existing resources more effectively before turning to new employment-related expenditures.

#### Agricultural Programs

The Canada Agricultural Manpower Program supplements the normal labour force in areas of high demand by recruiting and moving workers within Canada as well as from other countries when Canadian workers are unavailable.

The Agricultural Manpower Program embraces a number of components:

- Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements
- Canada Farm Labour Pool Program
- Caribbean Seasonal Workers Program
- Mexican Seasonal Agricultural Workers Program
- United States-Canada Harvest Worker Exchange
- Agriculture for Young Canadians Program

Through the combined efforts of Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools, over 91,000 workers were placed in agricultural employment during 1974-75. This represents a 25 per cent increase over the 72,800 placements made in 1973-74.

The Canada Farm Labour Pool (CFLP) Program is a new program established in April 1974. It consists of a network of agricultural employment centres that operate under contract to the department. At the end of March 1975, there were 39 CFLPs in operation in all provinces except Newfoundland, offering specialized manpower services to the agricultural industry, including worker orientation and payroll services.

A unique feature of the CFLP Program is the existence of Local Agricultural Manpower Boards (L.A.M.B.s). These are representative of the local farming community and Canada Manpower Centre, farm and labour organizations, and federal and provincial agencies that have a primary interest in agriculture. The main function of these Boards is to assist CFLP managers by establishing guidelines on farm wages, working conditions, and the type of accommodation farmers should provide seasonal workers.

As in previous years, the Canadian agricultural work force was again supplemented with offshore workers in 1974. Some 5,300 came from Caribbean countries, 200 from Mexico, and 350 from the United States. All but a few of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario.

The Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements provided for the cost-sharing of expenses involved in the recruitment and transportation of farm workers within Canada. Moreover, the Canada Agricultural Manpower Committee, established under the agreements and chaired by the department, concerned itself with the continued development of strategies and programs designed to meet the changing requirements for agricultural manpower.

The Agriculture for Young Canadians Program was another of the department's new initiatives in 1974. Under this program, the department assisted the provinces in the establishment and operation of programs to attract young Canadians, primarily students, to agricultural work during the summer vacation period and to possible future careers in agriculture. Four provinces participated in the program, providing farm employment for close to 7,000 students.



## IMMIGRATION

Canada's immigration policy emphasizes the careful selection of immigrants who are likely to adapt successfully to life in Canada and contribute to this country's prosperity. The primary goal of this policy is to facilitate the admission of those immigrants whose talents, skills, and knowledge will be an asset to our economic, social, and cultural fabric.

The admission of relatives of Canadian residents, refugees and others on humanitarian grounds, and non-immigrants whose entry is required on a short-term basis is also provided for under Canada's immigration policy. In addition, Canada welcomes millions of visitors annually.

The Immigration Division is also responsible for facilitating the movement into Canada of returning residents, as well as enforcement and control measures for visitors and immigrants. This includes the examination, apprehension, detention, and deportation of people, whether they are immigrants or visitors, whose presence in Canada may endanger national security, public health or the general welfare of the people.

The settlement and early successful establishment of immigrants (according to their needs and the needs of various communities) are accomplished through the Department of Manpower and Immigration's coordination of the services and facilities provided by federal, provincial, and municipal governments and by voluntary agencies established for this purpose.

In the fiscal year 1974-75, Canada received 216,611 immigrants, an increase of 6.6 per cent over the previous fiscal year (see Appendices 13-15).

Some 102,385 persons were added to the Canadian labour force through immigration in 1974-75 compared with 101,764 persons in 1973-74. The remainder - those not destined for the labour force - were mostly dependants of immigrants or close relatives sponsored by individuals in Canada. Skilled immigrants continued to fill shortages of qualified people in certain areas, thus contributing valuable services to the Canadian public (Appendix 16).

Although the increased number of graduates and school leavers entering the Canadian labour market reduced the demand for immigrants with certain skills, the education, training, and experience of immigrants remained of benefit to Canada. In 1974-75 Canada accepted 1,092 physicians and surgeons, 83 dentists, 860 medical and dental technicians, and 2,407 other professionals in the health services field. In addition, immigrants brought more than \$876 million into the Canadian economy.

#### New Immigrant Regulations

In February 1974 new regulations were introduced which more closely related the entry of unsponsored immigrants to the needs of Canada's labour force. Immediate family members such as spouses, minor children or aged parents were not affected. Immigrant applicants wishing to enter the labour force must be in an occupation for which there is a demand in Canada (either nationally, or in the area to which they are destined) or they must have a firm job offer from a Canadian employer. These new regulations also make it easier for families with adopted children, half-brothers or half-sisters to come to Canada.

Further new regulations were introduced in October 1974 to stabilize the flow of immigrants into Canada and tie immigration arrivals even more closely to labour market needs. Under these regulations, visa officers deduct 10 points from the total to which an unsponsored applicant is entitled unless he has satisfactory evidence of bona fide arranged employment, or is going to an area where his occupation is designated as being in short supply. An immigrant does not receive credit for arranged employment unless it has been established that no Canadian citizen or landed immigrant is available to fill the vacancy.

For Canadian residents the October regulations improve their chances of filling vacancies which might otherwise have been filled by immigrants from abroad. These regulations should reduce the incidence of unemployment among new immigrants and ensure that they will more quickly be able to contribute to our economy and become self-reliant.

#### Canadian Immigration and Population Study

On February 3, 1975, the Green Paper on Immigration Policy was tabled in the House of Commons. This four-volume document, which is the most comprehensive study to date of Canada's immigration program, contained policy options to be considered by Canadians as the government prepared to draft a new Immigration Act. All Canadians were invited to make their views on the Green Paper known to the government.

A new unit replaced the Canadian Immigration and Population Study Task Force. Its function was to encourage and analyze public discussion of the Green Paper as well as presentations made to the Special Joint Committee of Parliament on Immigration Policy. In light of this and of analysis of the Special Joint Committee's report, it is expected to draft policy proposals on immigration legislation.

## Foreign Operations

In response to an increased interest in migration shown by the people of Latin America, two new offices were opened in that area during the fiscal year 1974-75. Bogota became the area office responsible for Canadian manpower and immigration matters in Colombia, Ecuador, and Venezuela, which were previously within the jurisdiction of the Port-of-Spain area, while a new office in Mexico City relieved Kingston, Jamaica, of the responsibility for Central America.

In response to a continuing increase in the number of persons applying for permanent residence in Canada, a system of Global Processing Priorities was introduced in June 1974. Applicants within the first three priorities - i) persons with close relatives in Canada; ii) persons destined for pre-arranged employment or occupations in high demand; and iii) entrepreneurs whose admission would create further employment opportunities - receive priority consideration in the processing of their applications. Refugees receive similar priority attention. Applicants in the fourth priority, which is composed of all other applicants, are processed when resources permit.

## Chilean Refugees

The Special Chilean Movement continued in effect throughout the fiscal year 1974-75, and in December 1974 the government announced its intentions to step up efforts to assist persons affected by the September 1973 coup. Included for consideration were some persons held by the Chilean authorities as political prisoners but who would be released on condition that they emigrate to another country.

The Manpower and Immigration office in Buenos Aires was involved with a substantial number of applications from persons affected by the coup who had sought haven in Argentina and Peru.

## Immigration from The People's Republic of China

Since the establishment of the agreement in 1973 between The People's Republic of China and Canada to facilitate the reunification of long-separated families, considerable progress has been achieved. An Immigration officer attached to the Canadian Mission in Hong Kong deals exclusively with applications from citizens or permanent residents of Canada for their relatives in The People's Republic of China, and negotiates improvement of procedures to achieve this end.

## Cyprus

As a result of political and military events in Cyprus a temporary office was established on that island during the latter part of 1974 to process applications from persons with relatives in Canada. Staff from the Tel Aviv Canada Manpower and Immigration Office, which is the area office responsible for Cyprus, undertook that mission.

### Preparation for the 1976 Olympic Games

The department maintains close liaison with COJO (1e Comité Organisateur des Jeux Olympiques 1976) on matters relating to the control procedures that will be implemented to ensure public safety.



## STRATEGIC PLANNING AND RESEARCH

The Strategic Planning and Research Division ensures that departmental policies and programs are developed, planned, and altered as necessary, to help the department attain its goals.

In support of these objectives, SPR provides functional direction to a network of economists in the field who provide information on regional and local labour market conditions. The division provides labour market information at the national, regional, and local levels, including forecasts of supply and demand; carries out research programs to support all activities of divisions of the department; and develops, prepares, and provides career and occupational counselling materials.

The division has four branches, or groups, to which responsibilities are assigned: Research Projects Group, Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Evaluation Group, and Occupational and Career Analysis and Development Branch.

### Research Projects Group

The Research Projects Group is responsible for conducting special research studies and analyses at the request of SPR and other divisions in the department. The emphasis is on conditions in, and behaviour of the labour market, and the role and impact of manpower and immigration policies and programs on them.

During the year, several related pieces of research analyzing economic and social factors causing recent high levels of unemployment, and their individual contributions to total unemployment, were undertaken, as part of a major review of direct job creation policies and programs. A survey of job creation programs and experiences in selected industrial countries was completed, with the assistance of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) in Paris.

The results of two surveys exploring attitudes to work and job satisfaction were released in a publication entitled "Canadian Work Values." A major paper on internal industrial environment in Canada was prepared for the OECD, with the assistance of the Canada Department of Labour.



Studies of current and future manpower problems in the mineral and agricultural industries were undertaken. An evaluation of the 1974 Canada Farm Labour Pool Program was conducted. Projections of the labour demand and supply situation for the St. Lawrence and major east coast ports were made, and a survey was commissioned to determine the social impact of early retirement schemes on longshoremen in the port of Montreal. Further progress was made on the study of the construction industry in Canada, and reports dealing with the employment impact of pipeline construction, sewer and water main construction, and electric power sub-station construction were completed during the year. Studies of job barriers and the labour market situation in St. John, New Brunswick, were started.

Several studies were commissioned by the National Task Force on Manpower Services to Native Peoples. Similarly, various projects were commenced in support of the Community Employment Strategy launched by the department during the year. A preliminary study on the numbers and characteristics of handicapped persons in four major cities was completed. An analytical survey of developmental programs and action-oriented research aimed at easing the difficulties faced by women in the labour market was commenced.

A number of studies were also undertaken on the operation of the Canada Manpower Training Program and the Canada Manpower Industrial Training Program.

Research was begun to examine the possible effect of changes in statutory minimum wages on the labour market structure in general, and on the employment level in particular.

In the immigration area, a number of research studies were completed and published as part of the Green Paper on Immigration Policy. Some results from the Longitudinal Study of the Social and Economic Adaptation of Immigrants were published while work on the study itself continued. A study of the adaptation of immigrants from Czechoslovakia was completed, and special studies on Ugandan Asians, Tibetans, and Chileans were brought closer to completion. Research on immigrants returning to their country of origin went into its final stages. Several special analyses concerned with forecasting the number of applications received abroad, the resultant actual flow of immigrants, and the economic aspects of the immigration selection process were also undertaken. A study of non-immigrant workers admitted to Canada under the employment visa system was begun. An internal migration and immigration settlement study was completed.

The joint study with Statistics Canada to improve the reliability of estimates of gross flows into, out of, and within the labour force was virtually completed. Research on a forecasting model was also continued with a view to exploring the relationship between these flows and various workload indicators on the Manpower side of the department.

The Research Projects Group also has responsibility for administering a General Research Grants Program and a Manpower Training Research Program.

Under the former, which is completely funded by the department, grants are given to any research that contributes to the development and better understanding of manpower and immigration policies in Canada. In 1974-75, 11 grants totalling \$65,550 were awarded for research in opportunities for youth, women's participation in the labour force, manpower training programs, and immigrants' adjustment problems.

The Manpower Training Research Program is conducted under section 10 of the Adult Occupational Training Act. It provides funds on a shared-cost basis with the provinces, for research on adult occupational training. During the year, Prince Edward Island, New Brunswick, Ontario, and Saskatchewan initiated research projects under this program. The federal contribution for these undertakings totalled \$118,740.

#### Economic Analysis and Forecasts Branch

The Economic Analysis and Forecasts Branch conducts continuing analyses and forecasts of manpower developments in Canada.

Occupational forecasting is a necessary ingredient in planning many of the programs and services of the department. In 1974-75, general short-term forecasts of employment and unemployment in Canada were prepared for departmental use.

An annual forecast of student summer employment and unemployment was commenced for use in the planning of student summer programs. In addition, regular analyses of employment conditions among students were carried out during the summer.

Summaries of labour market conditions and manpower and immigration developments were published quarterly in the Canada Manpower Review.

During the fiscal year, medium-term projects of occupational requirements were made under the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR) while short-term projections were done under the Forward Occupational Imbalances Listing (F.O.I.L.). These forecasts are used in the development of training programs, in counselling activities, and in the preparation of occupational monographs.

A number of surveys were conducted as part of the continuous evaluation of major departmental programs; for example, follow-up surveys of training and manpower mobility programs, and a longitudinal survey of immigrants to Canada.

Regional and district economists across Canada continued to provide the department, and others on request, with facts and trends in the economy and labour market; to prepare in-depth occupational supply and demand reports; and to provide economic and statistical expertise in the regions.

## Strategic Planning and Evaluation Group

The Strategic Planning and Evaluation Group has responsibility for identifying strategic issues, analyzing and assessing current departmental policies, developing strategic policies and plans, and evaluating the effectiveness of departmental policies and programs in terms of the achievement of their objectives.

During 1974-75, the effectiveness of a number of departmental programs has been evaluated, including the Canada Manpower Training Program, the Local Employment Assistance Program, the Opportunities for Youth Program, Outreach, and the Diagnostic Services Program.

Again, during the fiscal year, further work has been carried out on the development of a model for the benefit-cost evaluation of the Canada Manpower Training Program.

## Occupational and Career Analysis and Development Branch

This branch has five primary functions: 1) to develop and provide occupational and career counselling material for CMC clients, high school students, and school dropouts; 2) to develop and evaluate new guidance and counselling procedures to be used by CMCs and educational institutions; 3) to collect and provide occupational data for the development of analyses of occupations and definitions for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO); 4) to review and maintain a classification system of Canadian occupations; and 5) to develop and provide Area Profiles and Area Maps for the use of CMCs.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Volumes 1 and 2, has been distributed and is in use within the Canada Manpower Centres. Volume 1 contains classifications and definitions of some 6,700 occupations, providing a standard classification system for occupations in Canada. Volume 2 contains data on qualification profiles, aptitudes, and capacities for occupations classified in Volume 1.

Work has continued on the preparation of analyses of "red seal" apprenticeable trades. In co-operation with provincial authorities, analyses have been completed for 10 trades, and a further 14 have been undertaken. These analyses are also being tested for use in the CMCs and overseas Immigration offices.

A number of career counselling publications are produced by the branch. Career Outlook Tables describe the various programs offered by universities and community colleges. This material is intended for high school students and freshmen at universities and colleges.

Area Profiles describe the demographic, labour force, economic, and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. They are used extensively by Manpower and Immigration counsellors in Canada and abroad.



Development has begun on two types of career counselling material for use both by students in secondary schools and by clients of Canada Manpower Centres. The "Careers Canada" series of booklets, each devoted to a group of related occupations, was introduced as a counselling instrument for those in the career development process. The first three books in the series were published during the year. Complementing this material will be more specific information for each province dealing with subjects such as education and training, job entry requirements, the nature of the occupation, and projections of future demand.

### Library

During 1974-75, some 2,000 volumes were added to the Departmental Library, which now contains 32,000 volumes of books, reports, microfilms and microfiche, and 3,000 periodical and serial titles.

One of the library's most important functions is to identify the informational needs of the department and develop its resources to meet these needs.

The library's services include literature searching, compilation of bibliographies, reference services, journal circulation, lending and photocopying services, and inter-library loan services.

Although the library provides services mainly to departmental staff, its resources and services have also been used by other government departments and the general public. In 1974-75, the library lent 842 publications to other libraries and provided information to 254 reference requests from outside the department.





## ADMINISTRATION

The Administration Division is responsible for professional and technical services to departmental management in the fields of administrative, computer, financial, and information services. Personnel Division, although no longer part of the Administration Division, will be covered in this section.

### Administration Division

This branch provides the administrative services necessary to support headquarters activities through five sections: Records Management, Materiel Management, Technical Services, General Administration, and Directives Management.

Records Management supplies service to all areas of the department. The section was involved in several special projects during 1974-75. Among these was the assignment of a Records Management team to the London, England, office to assist Management Services in a paperwork procedures study and aid local staff in clearing up a substantial backlog of registry work.

Another Records Management team was sent to Montreal to devise a file control procedure for Vietnamese refugee applications. The team also assisted local staff in processing an index backlog.

In co-operation with Management Services, Records Management completed a study of the file holdings of the Strategic Planning and Research Division.

Also during the year, there was a marked increase in the number of Records Management officers making court appearances on behalf of the department, and prosecutions of offences under the Immigration Act went up as well.

Materiel Management provides purchasing, supply, and printing services for headquarters, as well as warehousing, distribution, and pre-addressing services for headquarters, field offices in Canada, and posts abroad. During the past year, the pre-addressing service was converted from a manual to a computerized system.

Technical Services provides accommodation and telecommunication services to departmental headquarters, and technical advice and guidance to the regions. Some of the major projects undertaken during the year were: the development of a plan for re-aligning space at headquarters; the designing and fitting up of an additional 41,000 square feet in Place Vanier; the development of a property administration function; the coordination of joint facilities planning with UIC; departmental participation in broadband for facsimile transmission and the Government Data Network (GTN) for the telex network; and the implementation of ciphering facilities for classified communications.

The General Administration section includes Secretarial Services, which increased its word-processing capability during the 1974-75 fiscal year through the addition of new equipment in the form of 4 computer terminals and 12 magnetic-card typewriters, in addition to 11 AES-90 (video display) Word Processors. Three of these have high-speed printers.

During the year, General Administration conducted extremely successful campaigns for Canada Savings Bonds and the United Way, as well as a number of blood donor clinics.

Directives Management during 1974-75 continued to coordinate the departmental manuals program, which is the formal internal communications network of the department.

#### Computer Services

The Computer Services Branch is responsible for achieving an efficient information processing service that effectively supports program and operational management at the national and local levels.

During 1974-75, the branch implemented three significant system changes to make a better information processing service available to both the public and departmental management.

The primary change was the installation of on-line data entry terminals in the provincial capital city offices of the department. These terminals permit local capture of data pertinent to the evaluation and administration of L.I.P. contracts, with subsequent printing of needed documents. This decentralization has resulted in considerable reductions in time between the submission of an input document for processing and the receipt of updated information at the local office and at national headquarters.

The second change was the implementation of a minicomputer-based on-line data processing system in Hamilton. This system controls an on-line inventory of available jobs and controls the inter-office communications required to distribute job information throughout the Hamilton labour market area.

Thirdly, the department installed a number of Vucom/Datacom networks in each region to enhance the clearance of job opportunities from one

labour market area to another. These networks are now used throughout Atlantic Canada, Quebec City, Montreal, Niagara and the Lakehead, and Prairie regions.

### Financial and Management Services

This branch serves the department through four sections: Accounting Policy and Financial Management Division, Accounts Receivable and Revenue Services, Management Services, and the Management Review and Improvement Bureau.

The Accounting Policy and Financial Management Division is responsible for the pre-audit and payment of headquarters accounts payable; the development of manuals dealing with accounting policy, systems, and related matters; and follow-up on the financial aspects of audit reports.

Accounts Receivable and Revenue Services maintains individual and control accounts for all accounts receivable and for the receipt, custody, and accounting of all revenues accruing to the department. It also administers the Immigration Guarantee Fund and maintains a collection follow-up on overdue accounts receivable.

Management Services is an internal consulting section, organized to assist departmental managers to develop more effective and efficient methods of program operation and administration. To carry out this role, the section has professional consultants in economics, organizational analysis, general systems and procedures, mathematics, industrial engineering, operational research, automated equipment technology, forms management and design, and project management.

During 1974-75, Management Services undertook projects for each major organizational division as well as some interdepartmental projects. These projects involved assisting managers in the development, implementation, and maintenance of organizational and systems improvement through techniques such as feasibility studies, cost-benefit analysis, computer simulation modelling, and information systems concepts and design.

The forms management unit, as part of an ongoing task, successfully completed a forms consolidation program in the Atlantic Region and introduced a similar program in the Quebec Region. Forms management continued to provide a forms analysis and design service in support of the many departmental programs, notably L.I.P., Industrial Training, L.E.A.P., Immigration Settlement, and Manpower Delivery.

The graphics unit assisted managers in preparing supporting artwork for audio-visual presentations and reports.

The Management Review and Improvement Bureau (MRIB) is responsible for the continuous and systematic review and assessment of the department's management systems, practices, and controls at all organizational levels and on a program or functional basis.



The bureau is also responsible for the department's internal audit program. During 1974-75, the Audit Services Bureau, on behalf of the department, conducted audits of 384 field offices, five regional headquarters, and eight components of the department's national headquarters.

### Personnel Division

During the fiscal year 1974-75, a total of 12,414 permanent positions were language designated as follows: 2,706 bilingual, 7,498 unilingual English, 1,936 unilingual French, and 274 English or French. Another 951 positions were not designated because they are term, rotational, etc.

The Classification Division processed 2,576 classification submissions in headquarters and the regions.

The number of casual employees recruited during the year decreased from 5,730 to 4,329. Activities geared to filling permanent position vacancies continued to climb in comparison with previous years. A total of 2,109 full-time continuing employees were recruited to replace 1,202 separations and to fill other vacancies, as compared with 1,915 employees recruited and 1,129 separations during the previous fiscal year.

Grievances received during the year went up eight per cent over the previous year, from 339 to 410. However, the number of grievances heard at the final level numbered only 76 as compared with 99 in the previous fiscal year.

The most important new staff training and development programs conducted during the fiscal year were Canada Manpower Services to Women, Canada Manpower Services to Employers, the Special Job Finding and Placement Drive, and Organization Renewal Workshops.

### Information Service

A focal point of information activities for the fiscal year 1974-75 was the Green Paper on Immigration. Information Service's media relations group provided background information on the Green Paper to the media and dealt with a mass of press inquiries on the subject.

Another of Information Service's major projects during the year was the production of five Manpower Program Information reports covering all aspects of the department's manpower operations. These reports were prepared for the Standing Senate Committee on National Finance.

Through its ongoing information program, Information Service produced 60 news releases, 16 speeches, and the Annual Report. The Service also published some 35 bilingual pamphlets, brochures, and fact sheets aimed at the general public, such as "Stepping Stone to a New Job," "More Than a Second Chance (CMTP)," "Ability Has No Sex," and "Find the Job You Want at the JIC."

More than 30 audio-visual presentations - including training films, sound-on-slide stories, videotape shows, television news films, exhibits, and a multimedia slide show - were produced during the year. Presentations intended for the public ranged in subject from special programs such as L.I.P., OFY, and Summer '74 to new manpower services like the Job Information Centre. Materials prepared for internal use focused on training and departmental reorganization.

In addition to publishing its own materials, Information Service contributed stories concerning Canada Manpower services and immigration programs to several professional and consumer publications.

On the immigration side, the headquarters component of Information Service aided in the development of an advertising campaign seeking francophone immigrants from France. Also, 20 overseas offices were provided with new decorative reception room displays featuring information of interest to prospective immigrants.

Throughout the year, the Service continued to support special manpower programs, including the Local Initiatives Program, the Local Employment Assistance Program, and Outreach, through print and audio-visual media.

Special emphasis was placed on the Farm Labour Pools Program introduced last year through the production of a pamphlet, information sheet, and sound-on-slide show.

Information Service also coordinated the information requirements for the Opportunities for Youth Program, which formed part of the Summer '74 Program, involving several other departments and agencies.

Numerous publicity materials were produced and made available to the 350 Job Information Centres now established in almost 80 per cent of the Canada Manpower Centres across the country.

The Community Employment Strategy, a new manpower program, was launched during the year. Information Service coordinated initial announcements regarding pilot project communities, followed by regional and national media relations programs describing the plans, objectives, and implementation of the CES program for the Canadian public.



# APPENDICES





# APPENDIX 1

## EMPLOYMENT SERVICE ACTIVITY 1974-75

Province and Region	Vacancies reported*	Regular placements*	Casual placements**	Referrals	Client registrations received
Newfoundland	30,588	23,385	974	59,638	117,327
Prince Edward Island	9,965	7,481	1,098	17,184	30,571
Nova Scotia	56,488	43,186	7,656	145,806	170,170
New Brunswick	49,847	36,342	2,300	103,617	144,406
ATLANTIC	146,888	110,394	12,028	326,245	462,474
QUEBEC	353,245	235,792	13,823	722,987	1,193,253
ONTARIO	544,732	381,680	59,129	1,274,443	1,544,491
Manitoba	75,262	47,844	15,539	155,060	162,979
Saskatchewan	41,708	28,138	8,391	135,585	120,868
Alberta	126,555	82,727	12,901	292,876	274,528
Northwest Territories	4,833	2,902	212	6,390	9,332
PRAIRIE	248,358	161,611	37,043	589,911	567,707
British Columbia	193,449	141,153	21,974	526,780	521,221
Yukon Territory	4,866	3,917	194	8,109	11,566
PACIFIC	198,315	145,070	22,168	534,889	532,787
CANADA	1,491,538	1,034,547	144,191	3,448,475	4,300,712

\* Excludes vacancies for, and placements of, casual workers.

\*\* Casual placements are those for which the duration of the job is one week or less.

In 1974-75, statistics for casual placements were kept from June 1 to March 31 in terms of actual casual vacancies filled. Before June 1, 1974, statistics were kept in terms of actual man-days of casual employment.

## APPENDIX 2

### CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Expenditures \* 1974-75

Province and Region	Federal payments		
	Training	Allowances	Total
Newfoundland	\$ 10,699,281	\$ 6,907,614	\$ 17,606,895
Prince Edward Island	2,369,359	1,999,264	4,368,623
Nova Scotia	12,449,000	7,827,594	20,276,594
New Brunswick	9,439,292	6,733,127	16,172,419
ATLANTIC	34,956,932	23,467,599	58,424,531
QUEBEC	85,095,976	43,348,933	128,444,909
ONTARIO	68,715,948	45,174,475	113,890,423
Manitoba	10,186,349	6,240,763	16,427,112
Saskatchewan	8,050,923	5,136,567	13,187,490
Alberta	20,286,514	10,036,962	30,323,476
Northwest Territories	1,102,439	396,174	1,498,613
PRAIRIE	39,626,225	21,810,466	61,436,691
British Columbia	23,161,316	14,520,725	37,682,041
Yukon Territory	921,017	392,640	1,313,657
PACIFIC	24,082,333	14,913,365	38,995,698
CANADA	252,477,414	148,714,838	401,192,252

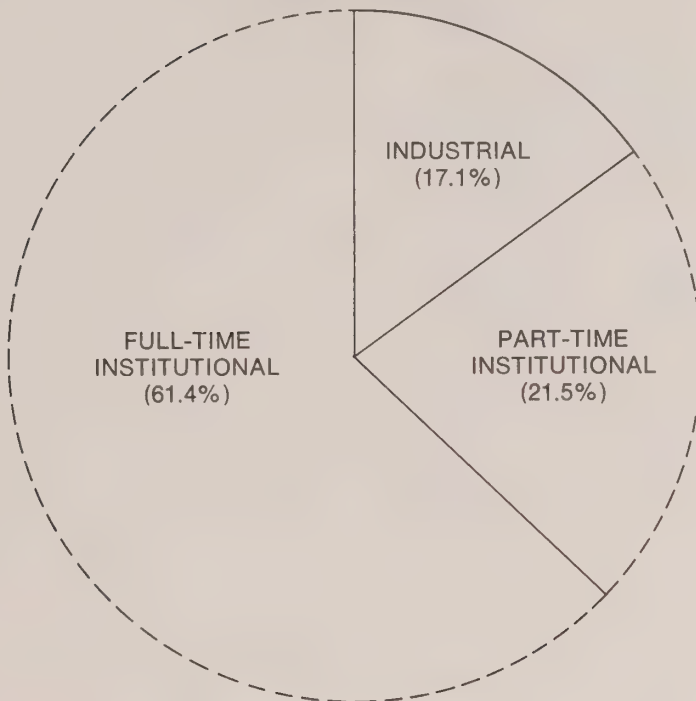
Source: F & A Statement.

\* Includes both industrial and institutional training expenditures.

### APPENDIX 3

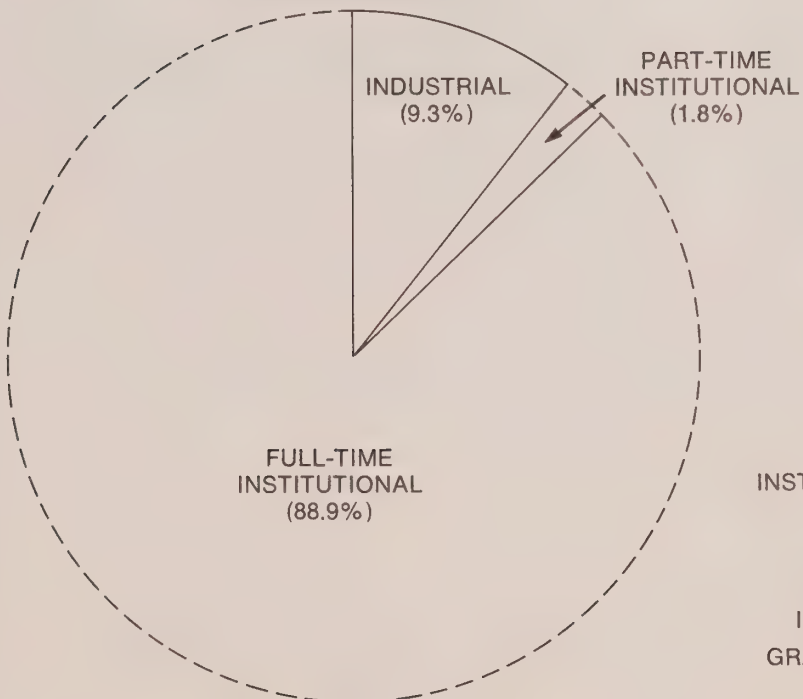
## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM Institutional and Industrial Trainees Enrolled and Expenditures 1974-75

TRAINEES ENROLLED



INSTITUTIONAL	
Full-time:	178,986
Part-time:	62,635
TOTAL:	241,621
INDUSTRIAL:	49,952
GRAND TOTAL:	291,573

EXPENDITURES



INSTITUTIONAL	
Full-time:	356,718,873
Part-time:	7,185,350
TOTAL:	363,904,223
INDUSTRIAL:	37,288,029
GRAND TOTAL:	401,192,252



## APPENDIX 4

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

Number of Trainees Enrolled 1974-75

Province and Region	Full-time and part-time, public and private institutions				Institutional			Industrial	Total, all training
	Skill training	Language training	Basic educational upgrading	Apprentice training	Full-time	Part-time	Total		
Newfoundland	4,509	-	2,211	1,666	8,336	50	8,386	1,916	10,302
Prince Edward Island	1,860	-	653	257	2,455	315	2,770	459	3,229
Nova Scotia	6,082	3	2,177	2,638	10,518	382	10,900	3,087	13,987
New Brunswick	4,189	1	2,036	2,835	8,775	286	9,061	2,331	11,392
ATLANTIC	16,640	4	7,077	7,396	30,084	1,033	31,117	7,793	38,910
QUEBEC	74,196	2,521	22,008	4,129	51,673	51,181	102,854	10,624	113,478
ONTARIO	18,185	4,651	11,443	13,443	45,732	1,990	47,722	20,214	67,936
Manitoba	3,373	44	1,603	2,049	6,994	75	7,069	1,097	8,166
Saskatchewan	2,874	26	1,601	1,534	6,035	-	6,035	1,874	7,909
Alberta	3,539	334	2,046	9,231	15,040	110	15,150	1,912	17,062
Northwest Territories	149	-	229	68	431	15	446	83	529
PRAIRIE	9,935	404	5,479	12,882	28,500	200	28,700	4,966	33,666
British Columbia	16,886	816	4,404	8,672	22,547	8,231	30,778	6,126	36,904
Yukon Territory	293	-	157	-	450	-	450	229	679
PACIFIC	17,179	816	4,561	8,672	22,997	8,231	31,228	6,355	37,583
CANADA	136,135	8,396	50,568	46,522	178,986	62,635	241,621	49,952	291,573

Source: B04751, B05091, Regional Manual System et selon les statistiques régionales;  
MAN 1119, D5080, D5381.

APPENDIX 5

TRAINING IMPROVEMENT

Approved Projects 1974-75

Province and Region	No. of projects	Amount
Newfoundland	8	\$ 159,551
Prince Edward Island	3	58,800
New Brunswick	10	289,031
Nova Scotia	5	197,699
ATLANTIC	26	705,081
QUEBEC	10	952,160
ONTARIO	10	431,188
Manitoba	5	84,999
Saskatchewan	6	54,415
Alberta	11	297,997
Northwest Territories	3	6,383
PRAIRIE	25	443,794
British Columbia	6	196,950
Yukon Territory	-	-
PACIFIC	6	196,950
CANADA	77	2,729,173

# APPENDIX 6

## TRAINING FOR THE DISADVANTAGED\* AS A PROPORTION OF TOTAL CMTP TRAINING 1974-75

	Canada Manpower Training Program			Training for the disadvantaged	Percentage of training for the disadvantaged
	Institutional	Industrial	Total		
Expenditures	363,904,223	37,288,029	401,192,252	52,937,981	13.2%
Trainees	241,621	49,952	291,573	28,651	9.8%

Source: Stats Book Tables, B05051, B05071, F & A.

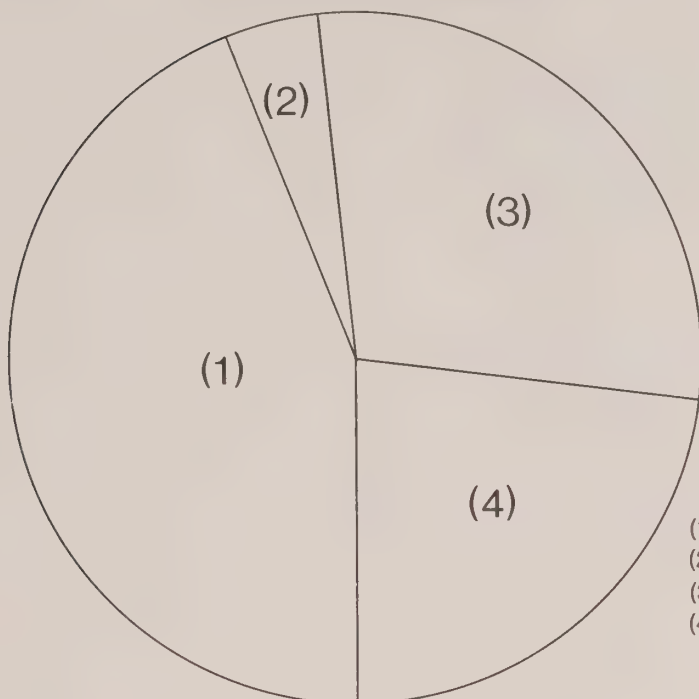
\*For the purpose of this table 'disadvantaged' is defined as those trainees taking the following courses:

- Skill, language, BTSD (Basic Training for Skill Development) and apprentice training for trainees with 1-7 years of education;
- BJRT (Basic Job Readiness Training);
- WAT (Work Adjustment Training);
- TOJ (Training on-the-Job) for the disadvantaged, April 1, 1974 - June 17, 1974;
- CMITP (Industrial Training) special needs, June 17, 1974 - March 31, 1975.

APPENDIX 7

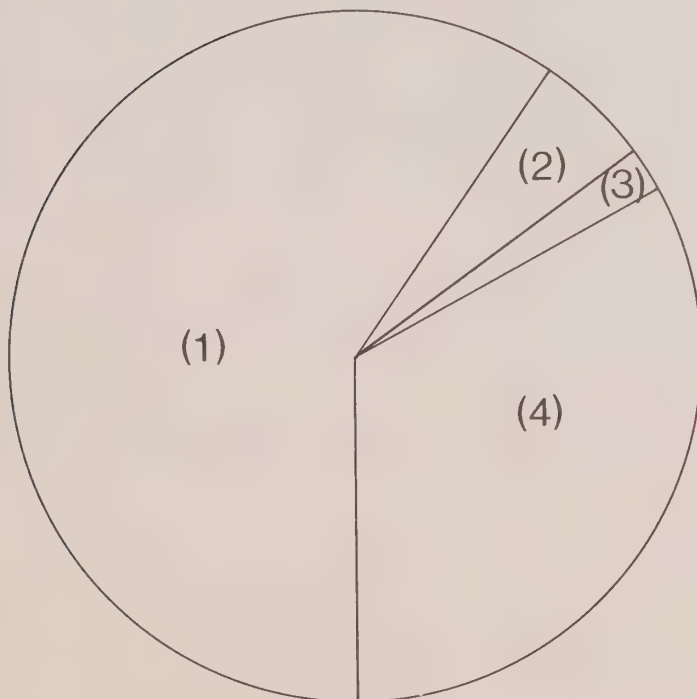
**CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM**  
**Institutional and Industrial Trainees Enrolled Full-time Only**  
**1974-75**

INSTITUTIONAL TRAINEES



(1)	SKILL:	79,040	(44.2%)
(2)	LANGUAGE:	8,396	( 4.7%)
(3)	BTSD:	50,568	(28.2%)
(4)	APPRENTICE:	40,982	(22.9%)
	TOTAL:	178,986	

INDUSTRIAL TRAINEES\*



(1)	EMPLOYED:	10,344	(59.2%)
(2)	SPECIAL NEED:	918	( 5.3%)
(3)	EMPLOYMENT THREATENED:	317	( 1.8%)
(4)	UNEMPLOYED:	5,893	(33.7%)
	TOTAL:	17,472*	

\*CMITP June 17 — March 31 only



## JOB CREATION BRANCH: LOCAL INITIATIVES PROGRAM

Summary 1974-75

Province	Applications received		Projects approved				Provincial allocation
	No.	Amount	No.	Jobs	Man-weeks	Cost	
Newfoundland	883	\$ 30,022,473	321	3,366	62,943	\$ 8,237,486	\$ 8,446,100
Nova Scotia	777	19,559,906	204	1,613	30,186	3,819,546	4,424,000
Prince Edward Island	179	4,069,395	67	515	8,009	1,096,062	1,109,600
New Brunswick	761	22,989,662	361	1,949	42,224	5,628,871	5,701,100
Quebec	3,367	112,184,347	1,439	12,481	271,553	35,941,703	36,373,100
Ontario	1,684	40,859,510	804	4,347	92,624	12,168,376	12,489,600
Manitoba	469	9,127,940	124	780	13,815	1,677,093	1,797,000
Saskatchewan	336	7,880,491	117	661	12,582	1,565,394	1,636,000
Alberta	476	11,867,800	146	793	15,232	1,918,863	1,958,000
Northwest Territories	46	922,321	32	267	3,872	485,234	511,000
British Columbia	1,234	27,682,308	522	3,469	71,041	9,385,586	9,625,600
Yukon Territory	38	760,501	18	118	2,052	276,513	285,000
CANADA	10,250	287,926,654	4,155	30,359	626,133	82,200,727	84,356,100

## JOB CREATION BRANCH: OPPORTUNITIES FOR YOUTH

Summary 1974

Province	Applications received		Projects approved				Provincial allocation
	No.	Amount	No.	Jobs	Man-weeks	Cost	
Newfoundland	551	\$ 3,155,598	202	1,340	11,187	\$ 1,010,158	\$ 1,013,000
Nova Scotia	478	3,030,794	200	1,341	12,445	1,132,597	1,141,000
Prince Edward Island	96	652,364	37	218	2,095	189,161	192,000
New Brunswick	477	2,982,733	175	1,120	10,484	949,433	951,000
Quebec	2,960	28,475,979	1,015	8,815	97,003	9,301,537	9,255,000
Ontario	2,093	15,447,811	1,133	7,705	83,203	7,550,936	7,731,000
Manitoba	470	3,677,081	187	1,347	13,685	1,197,196	1,252,000
Saskatchewan	374	1,783,621	251	1,150	11,024	1,074,979	1,110,000
Alberta	514	3,410,643	285	1,893	18,831	1,668,343	1,728,000
Northwest Territories	43	445,289	27	289	1,902	139,323	150,000
British Columbia	635	4,942,587	327	2,276	23,258	2,046,761	2,114,000
Yukon Territory	12	70,461	7	31	236	18,603	16,000
Headquarters (reserve)	-	-	-	-	-	-	7,000
CANADA	8,703	68,074,961	3,846	27,525	285,353	26,279,027	26,660,000

## JOB CREATION BRANCH: LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM

## Summary of Contracted Projects 1974-75

Province	Contracted projects				Provincial allocation
	No.	Jobs	Man-weeks	Cost	
Newfoundland	7	86	4,869	\$ 549,171	\$ 555,200
Nova Scotia	11	161	8,063	1,136,720	1,135,300
Prince Edward Island	2	12	507	18,453	19,500
New Brunswick	8	139	6,029	798,200	798,200
Quebec	31	476	22,693	3,178,000	3,178,000
Ontario	28	383	19,324	2,423,439	2,415,800
Manitoba	7	137	6,318	573,153	576,000
Saskatchewan	7	128	8,921	824,000	824,000
Alberta	4	84	3,971	382,769	383,000
Northwest Territories	1	5	416	10,992	11,000
British Columbia	17	217	9,225	1,637,352	1,637,500
Yukon Territory	2	28	1,342	265,044	266,500
CANADA	125	1,856	91,678	11,797,293	11,800,000

APPENDIX 11

CANADA MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAM

Summary of Manpower Adjustment Incentive Agreements  
(shows cost and number of workers affected by region and for  
Canada since the beginning of the program in February 1965)

Region	Assessment Incentive Agreements				Mobility Incentive Agreements			
	No. of agreements	Total cost*	Federal contribution*	No. of workers affected	No. of agreements	Total cost*	Federal contribution*	No. moved Workers Dependents
<u>Completed</u>								
Atlantic	44	\$ 464,221	\$ 232,578	17,650	3	\$ 3,318	\$ 1,659	15 20
Quebec	197	1,678,814	724,596	266,420	73	449,348	221,379	610 1,200
Ontario	189	362,550	181,821	134,472	52	1,021,951	489,888	521 943
Prairie	32	88,099	43,998	4,239	11	88,720	44,360	48 163
Pacific	40	98,121	49,003	90,813	25	569,570	282,580	360 813
TOTAL	502	2,691,805	1,231,996	513,594	164	2,132,907	1,039,866	1,554 3,139
<u>In progress</u>								
Atlantic	53	1,388,050	676,000	15,080	--	--	50% of cost	-- --
Quebec	60	1,072,960	413,410	59,955	10	--	50% of cost	-- --
Ontario	52	731,500	367,250	61,823	11	--	50% of cost	-- --
Prairie	13	55,000	27,500	1,517	1	--	50% of cost	-- --
Pacific	28	390,000	195,000	82,371	3	--	50% of cost	-- --
TOTAL	206	3,637,510	1,679,160	220,746	25	--	50% of cost	-- --

Source: Canada Manpower Consultative Service Records, March 31, 1975.

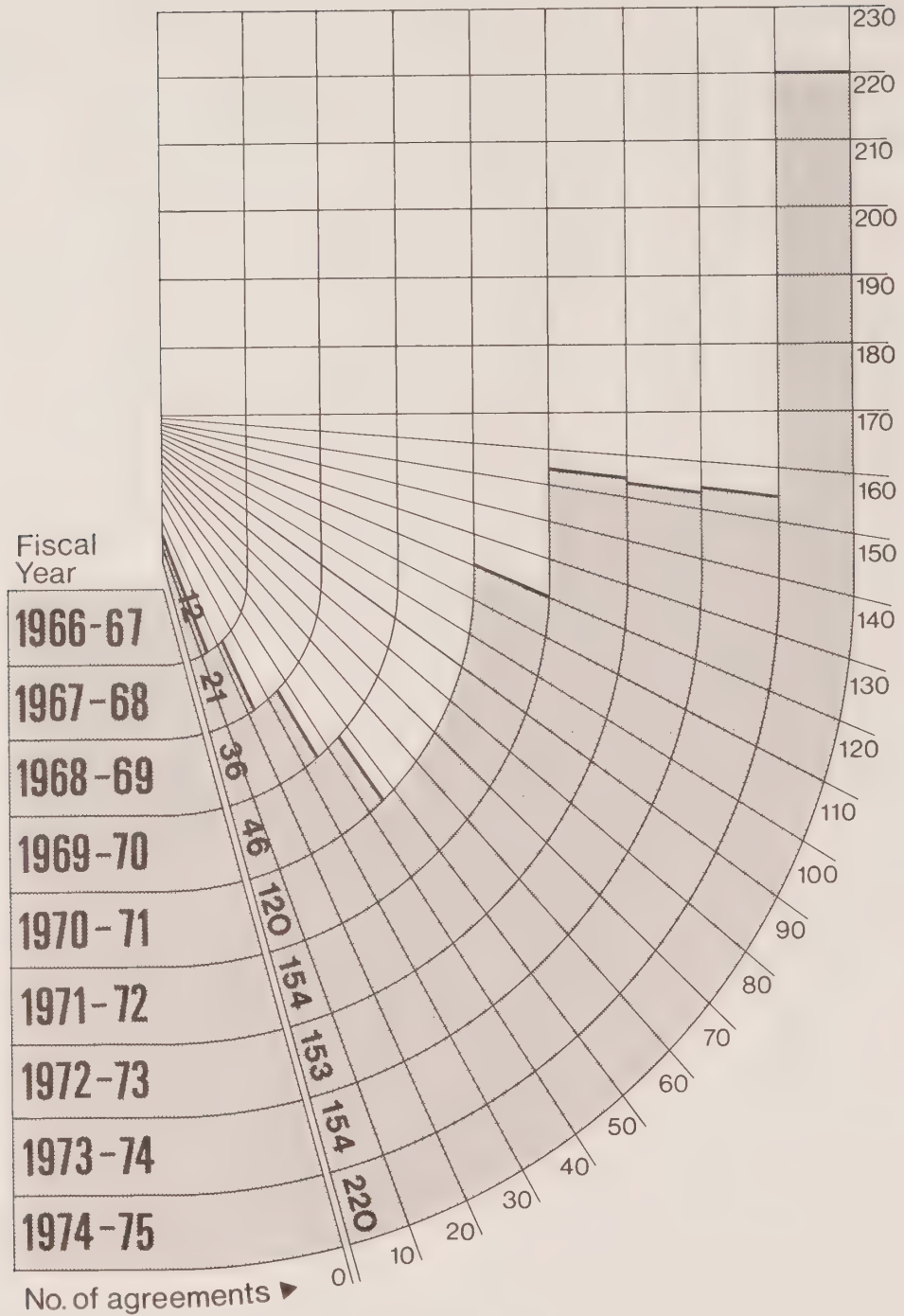
\*Amounts subject to change pending receipt of final claims.



APPENDIX 12

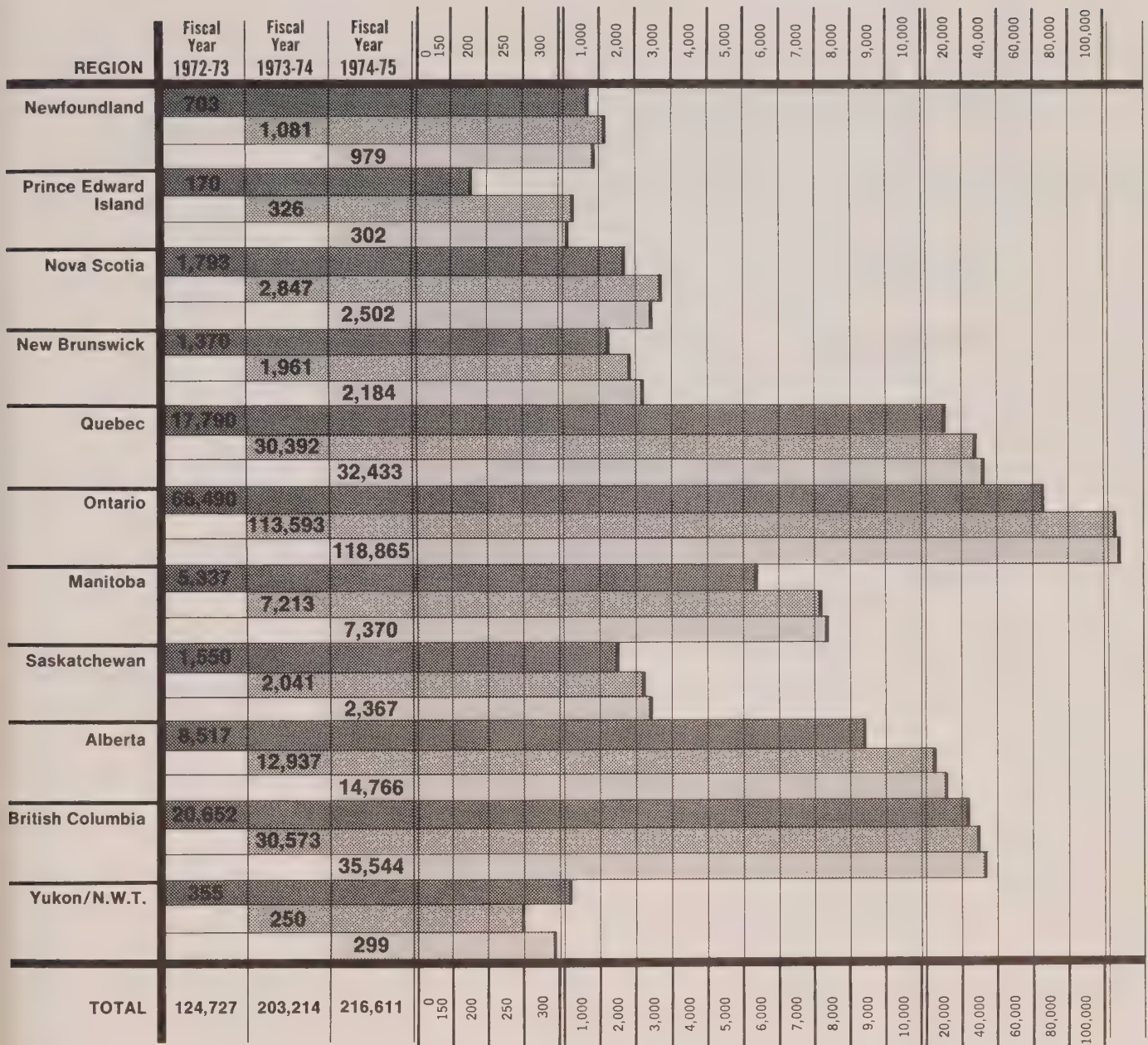
**CANADA  
MANPOWER ADJUSTMENT  
INCENTIVE AGREEMENTS**

1966/67 – 1974/75



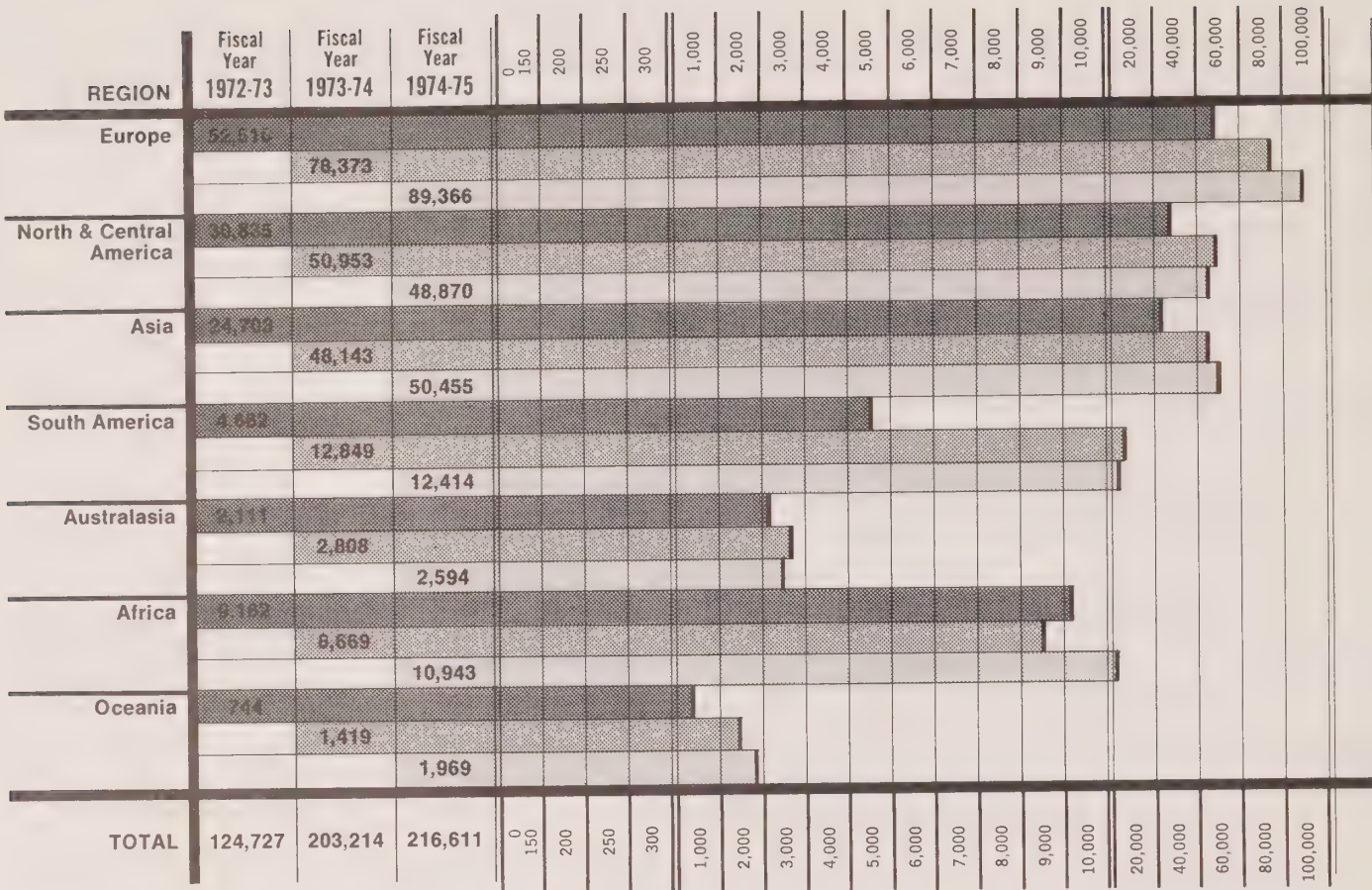
# APPENDIX 13

## INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS



# APPENDIX 14

## WHERE IMMIGRANTS CAME FROM





APPENDIX 15

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE  
OF IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal year 1973-74	Fiscal year 1974-75
EUROPE		
Britain .....	28,736	41,332
Portugal .....	15,608	14,949
Italy .....	5,827	5,031
Greece .....	6,487	5,009
France .....	3,859	4,156
Germany .....	2,795	3,689
Yugoslavia .....	3,158	3,249
Others .....	11,903	11,951
Total for Europe .....	78,373	89,366
NORTH AND CENTRAL AMERICA		
U.S.A. ....	27,329	24,198
Jamaica .....	10,929	10,730
Trinidad-Tobago .....	5,630	4,674
Barbados .....	822	856
Others .....	4,243	8,412
Total for North and Central America .....	50,953	48,870
ASIA		
India .....	10,597	12,477
China (incl. Hong Kong) .....	16,433	12,199
Pakistan .....	2,410	2,399
Lebanon .....	1,495	1,717
Others .....	9,566	11,854
Total for Asia .....	48,143	50,455
SOUTH AMERICA		
Guyana .....	4,511	4,154
Ecuador .....	1,118	1,706
Argentina .....	1,537	1,523
Brazil .....	681	516
Others .....	5,002	4,515
Total for South America .....	12,849	12,414



APPENDIX 15 (Concluded)

	Fiscal year 1973-74	Fiscal year 1974-75
AUSTRALASIA		
Australia .....	2,218	2,008
New Zealand .....	505	557
Others .....	25	29
Total for Australasia .....	2,808	2,594
AFRICA		
Kenya .....	1,484	2,633
Tanzania .....	1,675	2,271
South Africa, Rep. of .....	846	1,260
Egypt .....	926	924
Morocco .....	583	764
Uganda .....	1,722	293
Others .....	1,433	2,798
Total for Africa .....	8,669	10,943
OCEANIA		
Fiji Islands .....	1,233	1,681
Others .....	186	288
Total for Oceania .....	1,419	1,969
GRAND TOTAL .....	203,214	216,611

# APPENDIX 16

## IMMIGRATION TO CANADA BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUP

	Fiscal year 1973-74	Fiscal year 1974-75
<u>Destined for the labour force</u>		
Managerial .....	6,304	5,731
Professional and technical .....	20,704	20,498
Clerical .....	14,438	15,334
Commercial and financial .....	4,254	3,966
Service and recreation .....	11,687	11,656
Transport and communications .....	1,211	1,506
Agriculture .....	3,329	2,256
Logging .....	199	211
Fishing, trapping, and hunting .....	74	42
Mining and quarrying .....	177	242
Manufacturing, mechanical, and construction .....	33,169	30,263
Labourers .....	653	4,197
Others .....	5,529	6,483
Total .....	101,764	102,385
<u>Not destined for the labour force</u>		
Wives .....	29,754	32,810
Children .....	48,641	63,201
Fiancés or fiancées .....	1,152	1,457
Students (18 and over) .....	13,313	7,691
Others .....	8,686	9,067
Total .....	101,450	114,226
GRAND TOTAL .....	203,214	216,611

## APPENDIX 17

## DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

## Statement of Expenditures by Program 1974-75

(\$000's)

	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Que.	Ont.	Man.	Sask.	Alta.	B.C.	Yukon	N.W.T.	Total
Departmental administration	15,495	--	--	1,320	--	1,845	1,809	1,274	--	--	1,042	--	--	22,785
Development and utilization of manpower														
Operation and maintenance	11,460	12,500	2,821	17,912	11,864	109,710	94,198	16,643	10,637	26,000	34,192	1,170	1,590	350,697
Contributions	180	18,809	4,106	18,229	16,698	104,471	82,379	12,031	10,773	17,117	33,527	1,101	1,280	320,701
Immigration	13,446	196	40	797	691	6,982	13,244	945	227	856	3,824	--	--	41,248
Planning and research														
Operation and maintenance	5,863	--	--	157	--	435	332	329	685	--	196	--	--	7,997
Grants	50	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	50
TOTAL	46,494	31,505	6,967	38,415	29,253	223,443	191,962	31,222	22,322	43,973	72,781	2,271	2,870	743,478

## APPENDICE 17

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION  
 État des dépenses par programme 1974-1975  
 (en milliers de dollars)

	A.C.	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T. N.-O.	Total
Administration du Ministère	15,495	-	-	1,320	-	1,845	1,809	1,274	-	-	1,042	-	-	22,785
Perfectionnement et utilisation de la main-d'oeuvre														
Fonctionnement et entretien	11,460	12,500	2,821	17,912	11,864	109,710	94,198	16,643	10,637	26,000	34,192	1,170	1,590	350,697
Contributions	180	18,809	4,106	18,229	16,698	104,471	82,379	12,031	10,773	17,117	33,527	1,101	1,280	320,701
Immigration	13,446	196	40	797	691	6,982	13,244	945	227	856	3,824	-	-	41,248
Planification et recherche														
Fonctionnement et entretien	5,863	-	-	157	-	435	332	329	685	-	196	-	-	7,997
Subventions	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50
TOTAL	46,494	31,505	6,967	38,415	29,253	223,443	191,962	31,222	22,322	43,973	72,781	2,271	2,870	743,478



Année	Financière	Financière	Financière
1974-75	1973-74	1973-74	1974-75
Les actifs	Administration .....	6,304	5,731
	Catégorie libérale et technique .....	20,704	20,498
	Personnel de bureau .....	14,438	15,334
	Commerce et finances .....	4,254	3,966
	Services et loisirs .....	11,687	11,656
	Transport et communications .....	1,211	1,506
	Agriculture .....	3,329	2,256
	Abattage .....	199	211
	Pêche, chasse et piégeage .....	74	42
	Mines et carrières .....	177	242
	Fabrication, mécanique et bâtiment ..	33,169	30,263
	Manoeuvres .....	653	4,197
	Autres .....	5,529	6,483
Total .....	101,764	102,385	
Les inactifs	Epouses .....	29,754	32,810
	Enfants .....	48,641	63,201
	Fiancé (e)s .....	1,152	1,457
	Étudiants (18 ans et plus) .....	13,313	7,691
	Autres .....	8,686	9,067
Total .....	101,450	114,226	
TOTAL GÉNÉRAL .....	203,214	216,611	

Année financière 1974-75	Année financière 1973-74		
2,008 557 29	2,218 505 25	Australasie .....	Australasie - Total .....
		Nouvelle-Zélande .....	
2,594	2,808	Autres pays de l'Australasie .....	
2,633 2,271 1,260 924 764 293 2,798 10,943	1,484 1,675 846 926 583 1,722 1,433 8,669	AFRIQUE .....	Afrique - Total .....
		Kenya .....	
		Tanzanie .....	
		Afrique du Sud, Rép. d' .....	
		Egypte .....	
		Maroc .....	
		Ouganda .....	
		Autres pays d'Afrique .....	
1,681 288 1,969	1,233 186 1,419	Océanie (Iles) .....	Océanie - Total .....
		Autres îles de l'Océanie .....	
216,611	203,214	TOTAL GÉNÉRAL .....	

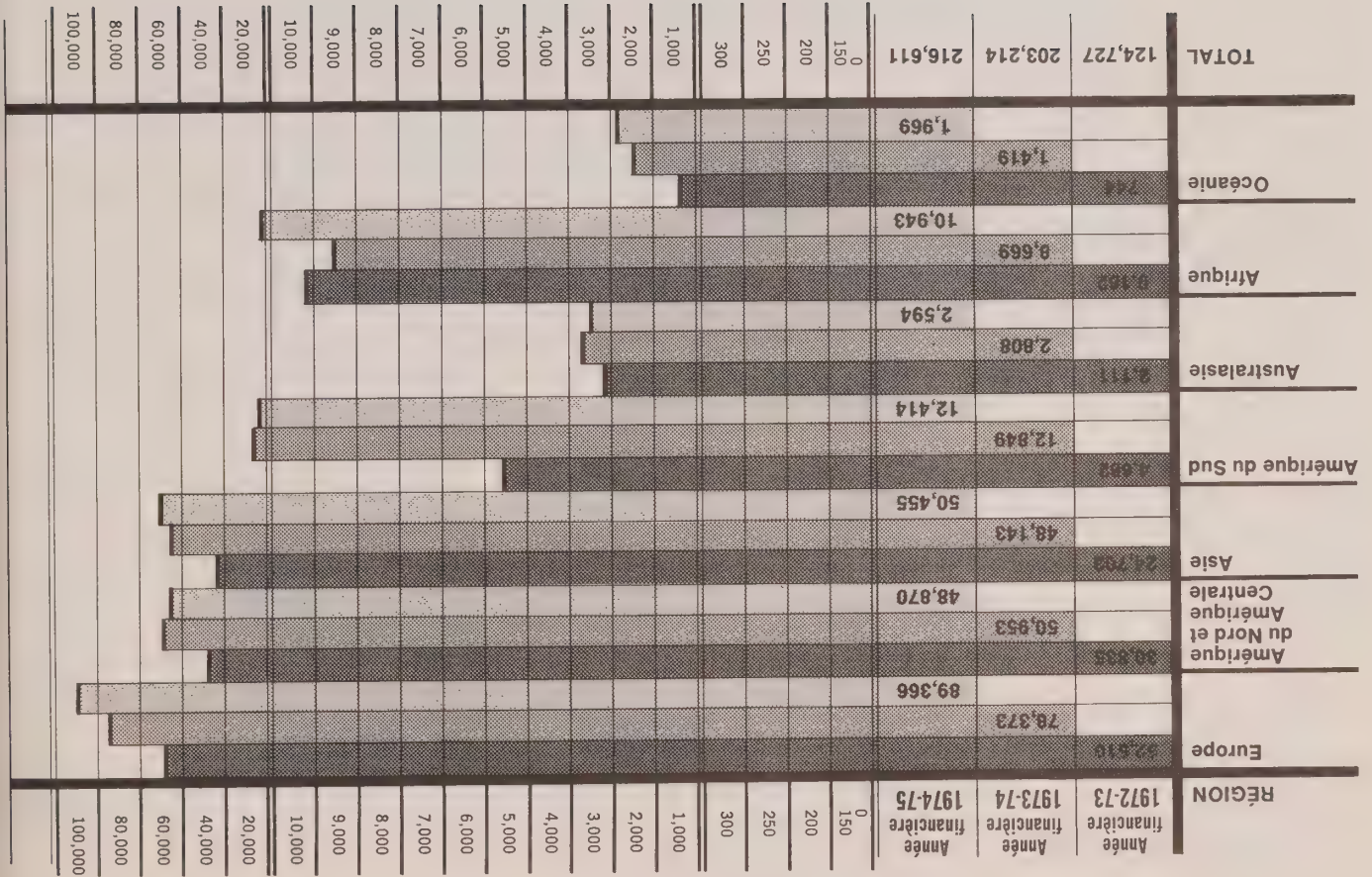
# APPENDICE 15

## PRINCIPAUX PAYS DE RÉSIDENCE PERMANENTE DES IMMIGRANTS IMMÉDIATEMENT AVANT LEUR VENUE AU CANADA

Année financière	Année financière		
1974-75	1973-74	EUROPE	EUROPE - Total .....
41,332	28,736	Grande-Bretagne .....	
14,949	15,608	Portugal .....	
5,031	5,827	Italie .....	
5,009	6,487	Grèce .....	
4,156	3,859	France .....	
3,689	2,795	Allemagne .....	
3,249	3,158	Yougoslavie .....	
11,951	11,903	Autres pays d'Europe .....	
89,366	78,373		
24,198	27,329	AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE	Europe - Total .....
10,730	10,929	États-Unis .....	
4,674	5,630	Jamaïque .....	
856	822	Trinidad et Tobago .....	
8,412	4,243	Barbade (1a) .....	
48,870	50,953	Autres pays de l'Amérique du Nord et de l'Amérique centrale .....	
		Amérique du Nord et Amérique centrale - Total .....	
12,477	10,597	ASIE	Asie - Total .....
12,199	16,433	Inde .....	
9,809	7,642	Chine (y compris Hong Kong) .....	
2,399	2,410	Philippines .....	
1,717	1,495	Pakistan .....	
11,854	9,566	Liban .....	
50,455	48,143	Autres pays d'Asie .....	
		AMÉRIQUE DU SUD	Asie - Total .....
4,154	4,511	Guyane .....	
1,706	1,118	Équateur .....	
1,523	1,537	Argentine .....	
516	681	Bésil .....	
4,515	5,002	Autres pays de l'Amérique du Sud .....	
12,414	12,849	Amérique du Sud - Total .....	

## PROVENANCE DES IMMIGRANTS

## APPENDICE 14



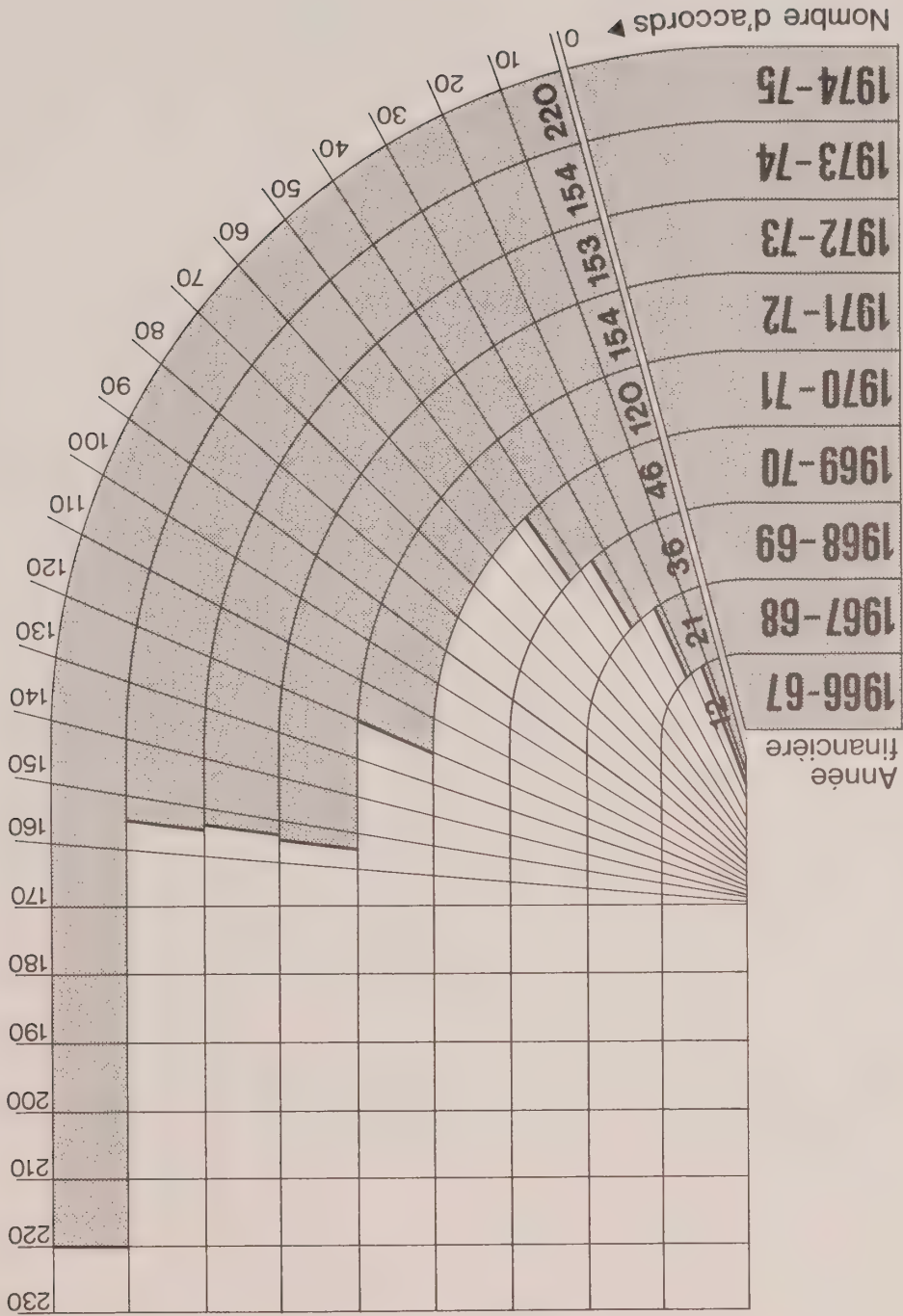


# DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS

## APPENDICE 13

RÉGION	Année financière 1972-73	Année financière 1973-74	Année financière 1974-75
Terre-Neuve	703	1,081	979
Ile-du-Prince-Édouard	170	326	302
Nouvelle-Écosse	1,793	2,847	2,502
Manitoba	5,337	7,213	7,370
Saskatchewan	1,550	2,041	2,367
Alberta	8,517	12,937	14,766
Colombie-Britannique	20,652	30,573	35,544
Yukon/T.-N.-O.	385	250	299
TOTAL	124,727	203,214	216,611

**APPENDICE 12**  
**CANADA**  
**ACCORDS D'ADAPTATION**  
**AUX ÉTUDES**  
**DE MAIN-D'ŒUVRE**  
 1966/67 - 1974/75



# APPENDICE 11

## PROGRAMME D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Résumé des accords d'encouragements à l'adaptation de la main-d'oeuvre  
(Coût et nombre de travailleurs par Région et pour le Canada, depuis la mise en oeuvre du Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada, en février 1965)

	Accords d'encouragement à l'adaptation				Accords d'encouragement à la mobilité			
	Nombre d'accords	Coût total*	Contribution fédérale*	Nombre de travailleurs touchés	Nombre d'accords	Coût total*	Contribution fédérale*	Nombre de personnes déplacées Travailleurs    Personnes à charge
<u>Achevés</u>								
Atlantique	44	\$ 464,221	\$ 232,578	17,650	3	\$ 3,318	\$ 1,659	15    20
Québec	197	1,678,814	724,596	266,420	73	449,348	221,379	610    1,200
Ontario	189	362,550	181,821	134,472	52	1,021,951	489,888	521    943
Prairies	32	88,099	43,998	4,239	11	88,720	44,360	48    163
Pacifique	40	98,121	49,003	90,813	25	569,570	282,580	360    813
TOTAL	502	2,691,805	1,231,996	513,594	164	2,132,907	1,039,866	1,554    3,139
<u>En cours</u>								
Atlantique	53	1,388,050	676,000	15,080	-	-	50% du coût	-
Québec	60	1,072,960	413,410	59,955	10	-	50% du coût	-
Ontario	52	731,500	367,250	61,823	11	-	50% du coût	-
Prairies	13	55,000	27,500	1,517	1	-	50% du coût	-
Pacifique	28	390,000	195,000	82,371	3	-	50% du coût	-
TOTAL	206	3,637,510	1,679,160	220,746	25	-	50% du coût	-

\*Sujet à changement après réception des réclamations finales  
Source: Archives du Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada, 31 mars 1975

## APPENDICE 10

## DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CRÉATION D'EMPLOI : PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOI

## Résumé des contrats en cours d'exécution, 1974-1975

Province	Contrats en cours			Subvention provinciale en dollars
	Nombre	Emplois	Coût 1974-1975 en dollars	
Terre-Neuve	7	86	\$ 549,171	\$ 555,200
Nouvelle-Écosse	11	161	1,136,720	1,135,300
Île-du-Prince Édouard	2	12	18,453	19,500
Nouveau-Brunswick	8	139	798,200	798,200
Québec	31	476	3,178,000	3,178,000
Ontario	28	383	2,423,439	2,415,800
Manitoba	7	137	573,153	576,000
Saskatchewan	7	128	824,000	824,000
Alberta	4	84	382,769	383,000
Territoires du Nord-Ouest	1	5	10,992	11,000
Colombie-Britannique	17	217	1,637,352	1,637,500
Yukon	2	28	265,044	266,500
CANADA	125	1,856	11,797,293	11,800,000



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CRÉATION D'EMPLOI : PERSPECTIVES JEUNESSE

Résumé 1974

Province	Demandes reçues		Projets approuvés				Subvention provinciale
	Nombre	Coût	Nombre	Emplois	Semaines-hommes	Coût	
Terre-Neuve	551	3,155,598	202	1,340	11,187	1,010,158	1,013,000
Nouvelle-Écosse	478	3,030,794	200	1,341	12,445	1,132,597	1,141,000
Île-du-Prince-Édouard	96	652,364	37	218	2,095	189,161	192,000
Nouveau-Brunswick	477	2,982,733	175	1,120	10,484	949,433	951,000
Québec	2,960	28,475,979	1,015	8,815	97,003	9,301,537	9,255,000
Ontario	2,093	15,447,811	1,133	7,705	83,203	7,550,936	7,731,000
Manitoba	470	3,677,081	187	1,347	13,685	1,197,196	1,252,000
Saskatchewan	374	1,783,621	251	1,150	11,024	1,074,979	1,110,000
Alberta	514	3,410,643	285	1,893	18,831	1,668,343	1,728,000
Territoire du Nord-Ouest	43	445,289	27	289	1,902	139,323	150,000
Colombie-Britannique	635	4,942,587	327	2,276	23,258	2,046,761	2,114,000
Yukon	12	70,461	7	31	236	18,603	16,000
Administration centrale (Réserve)	-	-	-	-	-	-	7,000
CANADA	8,703	68,074,961	3,846	27,525	285,353	26,279,027	26,660,000

## APPENDICE 8

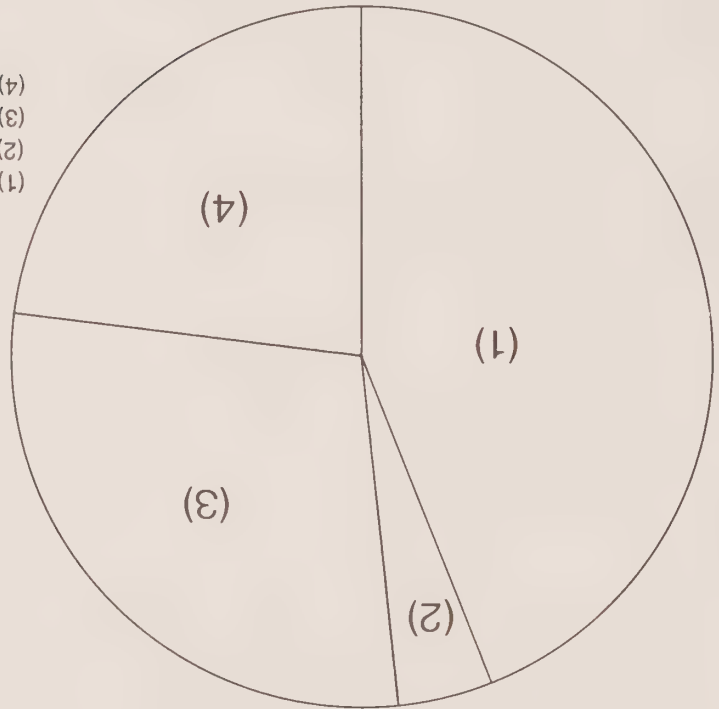
## DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CRÉATION D'EMPLOI : PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Résumé 1974-1975

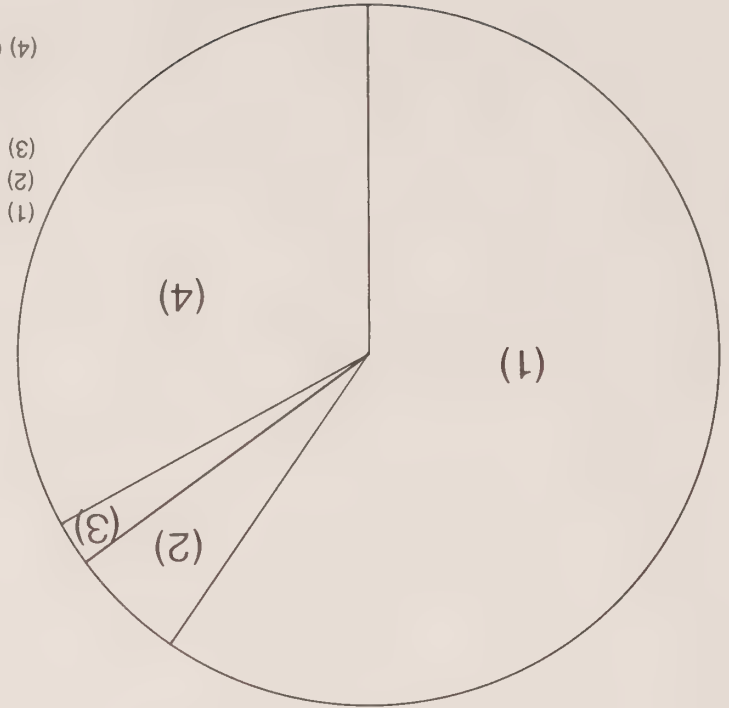
Province	Demandes reçues		Initiatives approuvées				Subvention provinciale
	Nombre	Coût	Nombre	Emplois	Semaines-hommes	Coût	
Terre-Neuve	883	30,022,473	321	3,366	62,943	8,237,486	8,446,100
Nouvelle-Écosse	777	19,559,906	204	1,613	30,186	3,819,546	4,424,000
Île-du-Prince-Édouard	179	4,069,395	67	515	8,009	1,096,062	1,109,600
Nouveau Brunswick	761	22,989,662	361	1,949	42,224	5,628,871	5,701,100
Québec	3,367	112,184,347	1,439	12,481	271,553	35,941,703	36,373,100
Ontario	1,684	40,859,510	804	4,347	92,624	12,168,376	12,489,600
Manitoba	469	9,127,940	124	780	13,815	1,677,093	1,797,000
Saskatchewan	336	7,880,491	117	661	12,582	1,565,394	1,636,000
Alberta	476	11,867,800	146	793	15,232	1,918,863	1,958,000
Territoires du Nord-Ouest	46	922,321	32	267	3,872	485,234	511,000
Colombie-Britannique	1,234	27,682,308	522	3,469	71,041	9,385,586	9,625,600
Yukon	38	760,501	18	118	2,052	276,513	285,000
CANADA	10,250	287,926,654	4,155	30,359	626,133	82,200,727	84,356,100

**APPENDICE 7**  
**PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA**  
**Stagiaires inscrits à plein temps en établissement ou dans l'industrie**  
**1974-1975**

**STAGIAIRES EN ÉTABLISSEMENT**



**STAGIAIRES DANS L'INDUSTRIE\***



\* P.F.I.M.C., du 17 juin au 31 mars seulement

FORMATION DES TRAVAILLEURS DÉSAVANTAGÉS\*  
PAR RAPPORT AU TOTAL DES STAGIAIRES DU P.F.M.C.  
1974-1975

Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada	Formation institutionnelle	Formation en industrie	Total	Formation des travailleurs désavantagés	Pourcentage des désavantagés par rapport au total des stagiaires du P.F.M.C.
Dépenses	363,904,223	37,288,029	401,192,252	52,937,981	13.2%
Nombre de stagiaires	241,621	49,952	291,573	28,651	9.8%

Source: Livre de tableaux statistiques B05051, B05071, États financiers  
et administratifs

\*Dans cet appendice, on appelle désavantagés les stagiaires qui suivent  
les cours suivants:

- Cours de métiers, cours de langue, C.P.F.P. (cours préparatoires à la  
formation professionnelle) et cours d'apprentissage pour les stagiaires  
ayant de 1 à 7 ans de scolarité
- Formation préparatoire à l'emploi
- Programme d'adaptation au travail
- Formation en cours d'emploi pour les travailleurs désavantagés du  
1<sup>er</sup> avril 1974 au 17 juin 1974
- P.F.I.M.C. (formation industrielle) pour les clients spéciaux du  
17 juin 1974 au 31 mars 1975



PERFECTIONNEMENT DE LA FORMATION

Projets approuvés

Année financière 1974-1975

APPENDICE 5

Province et région	Nombre de Projets	Coût en dollars
Terre-Neuve. Île-du-Prince-Édouard Nouveau-Brunswick Nouvelle-Écosse	8 3 10 5	159,551 58,800 289,031 197,699
ATLANTIQUE	26	705,081
QUÉBEC	10	952,160
ONTARIO	10	431,188
Manitoba Saskatchewan Alberta Territoires du Nord-Ouest	5 6 11 3	84,999 54,415 297,997 6,383
PRAIRIES	25	443,794
Colombie-Britannique Yukon	6 -	196,950 -
PACIFIQUE	6	196,950
CANADA	77	2,729,173

## APPENDICE 4

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

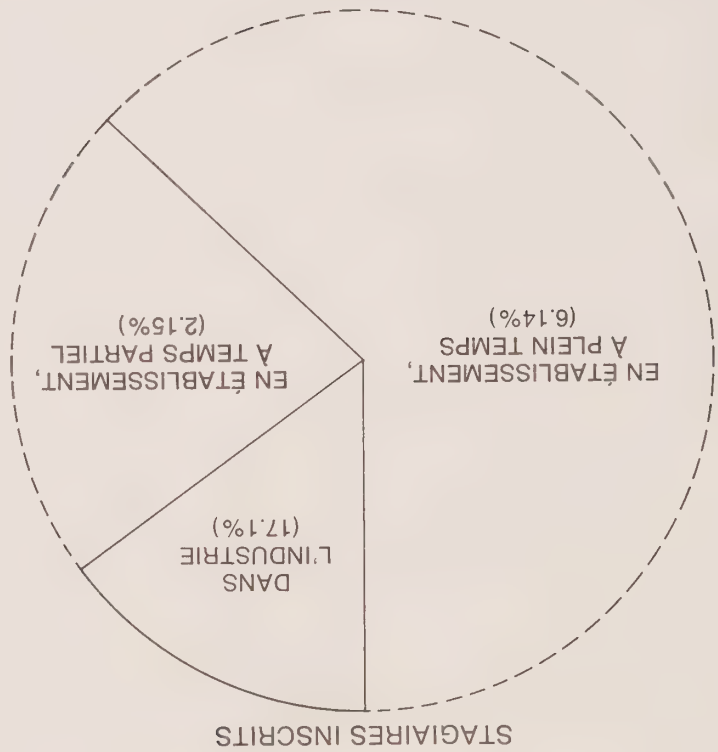
## NOMBRE DE STAGIAIRES INSCRITS

1974-1975

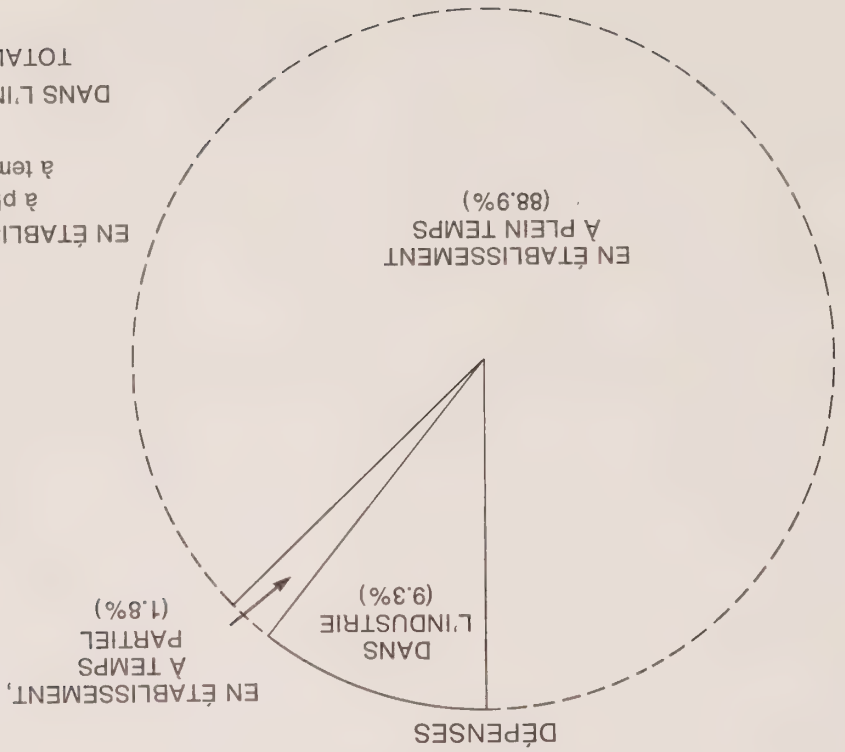
Province et Région	Formation à plein temps et à temps partiel Etablissements publics et privés				Formation institutionnelle			Formation industri- elle	Formation: Total
	Cours de métiers	Cours de langue	Cours de rattrapage	Appren- tissage	À plein temps	À temps partiel	Total		
Terre-Neuve Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick	4,509 1,860 6,082 4,189	- - 3 1	2,211 653 2,177 2,036	1,666 257 2,638 2,835	8,336 2,455 10,518 8,775	50 315 382 286	8,386 2,770 10,900 9,061	1,916 459 3,087 2,331	10,302 3,229 13,987 11,392
ATLANTIQUE	16,640	4	7,077	7,396	30,084	1,033	31,117	7,793	38,910
QUÉBEC	74,196	2,521	22,008	4,129	51,673	51,181	102,854	10,624	113,478
ONTARIO	18,185	4,651	11,443	13,443	45,732	1,990	47,722	20,214	67,936
Manitoba Saskatchewan Alberta Territoires du Nord-Ouest	3,373 2,874 3,539 149	44 26 334 -	1,603 1,601 2,046 229	2,049 1,534 9,231 68	6,994 6,035 15,040 431	75 - 110 15	7,069 6,035 15,150 446	1,097 1,874 1,912 83	8,166 7,909 17,062 529
PRAIRIES	9,935	404	5,479	12,882	28,500	200	28,700	4,966	33,666
Colombie-Britannique Yukon	16,886 293	816 -	4,404 157	8,672 -	22,547 450	8,231 -	30,778 450	6,126 229	36,904 679
PACIFIQUE	17,179	816	4,561	8,672	22,997	8,231	31,228	6,355	37,583
CANADA	136,135	8,396	50,568	46,522	178,986	62,635	241,621	49,952	291,573

SOURCE: B04751, B05091, et selon les statistiques régionales  
MAN 1119, D5080, D5381

**APPENDICE 3**  
**PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU CANADA**  
**Stagiaires en établissement ou dans l'industrie et dépenses**  
**1974-1975**



EN ÉTABLISSEMENT  
à plein temps: 178,986  
à temps partiel: 62,635  
TOTAL: 241,621  
DANS L'INDUSTRIE: 49,952  
TOTAL GLOBAL: 291,573



EN ÉTABLISSEMENT  
à plein temps: 356,718,873  
à temps partiel: 7,185,350  
TOTAL: 363,904,223  
DANS L'INDUSTRIE: 37,288,029  
TOTAL GLOBAL: 401,192,252

# APPENDICE 2

PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA  
 DÉPENSES, 1974-1975 (1)

VERSEMENTS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL		Province et région	
Formation	Allocations	Total	
(en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	
TERRE-NEUVE			
10,699,281	6,907,614	17,606,895	
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD			
2,369,359	1,999,264	4,368,623	
NOUVELLE-ÉCOSSE			
12,449,000	7,827,594	20,276,594	
NOUVEAU-BRUNSWICK			
9,439,292	6,733,127	16,172,419	
ATLANTIQUE			
34,956,932	23,467,599	58,424,531	
QUÉBEC			
85,095,976	43,348,933	128,444,909	
ONTARIO			
68,715,948	45,174,475	113,890,423	
MANITOBA			
10,186,349	6,240,763	16,427,112	
SASKATCHEWAN			
8,050,923	5,136,567	13,187,490	
ALBERTA			
20,286,514	10,036,962	30,323,476	
TERRITOIRES DU NORD-OUEST			
1,102,439	396,174	1,498,613	
PRAIRIES			
39,626,225	21,810,466	61,436,691	
COLOMBIE-BRITANNIQUE			
23,161,316	14,520,725	37,682,041	
YUKON			
921,017	392,640	1,313,657	
PACIFIQUE			
24,082,333	14,913,365	38,995,698	
CANADA			
252,477,414	148,714,838	401,192,252	

Source: États financiers et administratifs  
 (1) C'est-à-dire les dépenses liées à la formation en établissement et à la formation dans l'industrie.



# APPENDICE 1

## RAPPORT D'ACTIVITÉ DES SERVICES DE PLACEMENT, 1974-1975

Province et région	Vacances signalées*	Placements ordinaires	Placements temporaires**	Présentations	Nouvelles inscriptions de clients
Terre-Neuve	30,588	23,385	974	59,638	117,327
Île-du-Prince-Édouard	9,965	7,481	1,098	17,184	30,571
Nouvelle-Écosse	56,488	43,186	7,656	145,806	170,170
Nouveau-Brunswick	49,847	36,342	2,300	103,617	144,406
ATLANTIQUE	146,888	110,394	12,028	326,245	462,474
QUÉBEC	353,245	235,792	13,823	722,987	1,193,253
ONTARIO	544,732	381,680	59,129	1,274,443	1,544,491
Manitoba	75,262	47,844	15,539	155,060	162,979
Saskatchewan	41,708	28,138	8,391	135,585	120,868
Alberta	126,555	82,727	12,901	292,876	274,528
Territoires du Nord-Ouest	4,833	2,902	212	6,390	9,332
PRAIRIES	248,358	161,611	37,043	589,911	567,707
Colombie-Britannique	193,449	141,153	21,974	526,780	521,221
Territoire du Yukon	4,866	3,917	194	8,109	11,566
PACIFIQUE	198,315	145,070	22,168	534,889	532,787
CANADA	1,491,538	1,034,547	144,191	3,448,475	4,300,712

\* À l'exception des vacances et placements de travailleurs temporaires.

\*\* Les placements temporaires sont ceux dont la durée est d'une semaine ou moins.

En 1974-1975, les statistiques compilées pour les placements temporaires effectués du 1<sup>er</sup> juin au 31 mars portaient sur les vacances temporaires réelles remplies.

Avant le 1<sup>er</sup> juin 1974, les statistiques compilées portaient sur les jours-hommes réels d'emploi temporaire.



# APPENDICES

Grâce à ses imprimés et à son matériel audio-visuel, le Service a continué tout au long de l'année à appuyer les programmes spéciaux de main-d'oeuvre, entre autres le Programme des initiatives locales, le Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme d'extension des services de main-d'oeuvre.

Le Programme du Service de main-d'oeuvre agricole mis sur pied l'an dernier a fait l'objet d'une attention particulière grâce à la publication d'une brochure, d'une fiche de renseignements et à une présentation de diapositives avec bande sonore.

Le Service d'information a également coordonné la publicité portant sur Perspectives-Jeunesse dans le cadre du Programme Été 1974, auquel ont participé plusieurs autres ministères et organismes.

Beaucoup d'autre matériel publicitaire a été publié et mis à la disposition des 350 Centres d'information sur l'emploi qui existent maintenant dans presque 80% des Centres de Main-d'oeuvre du Canada partout dans notre pays.

La Stratégie d'emploi communautaire, un nouveau programme de main-d'oeuvre, a été lancée cette année. Le Service d'information s'est occupé de coordonner la publicité initiale faite au sujet des collectivités faisant partie du projet pilote, en plus des programmes de relations avec les organes d'information au niveau régional et à l'échelle nationale, tâche qui consistait à exposer au public canadien les plans, les objectifs et la mise en application de la Stratégie d'emploi communautaire.



Les nouveaux programmes les plus importants en matière de formation et de perfectionnement du personnel mis sur pied au cours de l'année financière sont les Services de main-d'oeuvre aux femmes, les Services de main-d'oeuvre aux employés, la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement et les Ateliers de réorganisation et de rénovation.

#### Service d'information

Pendant l'année financière 1974-1975, les activités du service ont été axées sur le livre vert sur la politique d'immigration. Le groupe chargé des relations avec les médias qui est rattaché au Service d'information a fourni des renseignements de base relatifs au livre vert aux organes d'information et s'est occupé de répondre à une foule de demandes de la presse à ce sujet.

Un autre travail important accompli par le Service d'information pendant l'année a été la publication, à l'intention du Comité sénatorial permanent des finances nationales, de cinq rapports d'information sur les programmes de main-d'oeuvre traitant de tous les aspects des opérations du Ministère relatives à la main-d'oeuvre.

Dans le cadre de son programme d'information permanent, le Service d'information a publié 60 communiqués de presse, 16 discours et le rapport annuel, ainsi que quelque 35 dépliants, brochures et feuillets de renseignements bilingues destinés au public, tels que: Un pas décisif vers un meilleur emploi, Plus qu'une seconde chance (P.F.M.C.), La compétence n'a pas de sexe et Où trouver l'emploi qu'il vous faut? ... au Centre d'information sur l'emploi.

Plus de 30 exposés audio-visuels ont été préparés pendant l'année, dont notamment des films de formation, des récits sur diapositives à bande sonore, des présentations sur bande magnétoscopique, des documentaires télévisés, des expositions et une présentation de diapositives multimedias. Le sujet des exposés à l'intention du public variait, traitant des programmes spéciaux comme le P.I.L., Perspectives Jeunesse, Eté 1974 et des nouveaux services de main-d'oeuvre tels que le Centre d'information sur l'emploi. La documentation à usage interne portait principalement sur la réorganisation du Ministère et sur la formation.

En plus de sa propre documentation, le Service d'information a publié des articles concernant les services de Main-d'oeuvre Canada et les programmes d'immigration dans plusieurs revues spécialisées et publications destinées au grand public.

Quant à l'immigration, le personnel du Service d'information à l'Administration centrale a collaboré à la planification d'une campagne de publicité visant à promouvoir l'immigration de francophones venant de France. En outre, 20 bureaux à l'étranger ont été dotés de nouveaux étalages décoratifs pour leur salle d'accueil, mettant des renseignements pertinents à la disposition des immigrants éventuels.

méthodes visant à améliorer l'organisation et les systèmes au moyen de techniques telles que les études de rentabilité, l'analyse-coût, l'utilisation de modèles simulant les ordinateurs ainsi que la conception et la mise en place de systèmes d'information.

Dans le cadre de ses activités permanentes, la sous-section de gestion des formulaires a mené à bonne fin le programme de refonte des formulaires dans la Région de l'Atlantique et mis sur pied un programme semblable dans la Région du Québec. La sous-section a continué de s'occuper de l'analyse et de la conception des formulaires à l'appui de nombreux programmes du Ministère, notamment le P.I.L., la formation industrielle, le P.A.C.L.E., l'établissement des immigrants et la prestation des services de main-d'oeuvre.

La sous-section des présentations graphiques a aidé les gestionnaires à exécuter des travaux artistiques à l'appui d'exposés et de rapports audio-visuels.

Le Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion est chargé d'étudier et d'évaluer de façon continue et systématique les méthodes de gestion du Ministère, les pratiques et les moyens de contrôle à tous les niveaux organisationnels dans le cadre du programme ou sur une base fonctionnelle.

Le Bureau est également chargé du programme de vérification interne du Ministère. En 1974-1975, le Bureau des services de vérification a effectué des vérifications dans 384 bureaux locaux, dans les cinq bureaux régionaux et dans huit services de l'Administration centrale.

#### Service du personnel

Au cours de l'année financière 1974-1975, 12,414 postes permanents en tout ont reçu la désignation linguistique suivante: 2,706 ont été désignés bilingues, 1,936 unilingues français, 7,498 unilingues anglais et 274 français ou anglais. 951 autres postes n'ont reçu aucune désignation soit parce qu'ils étaient de nature temporaire, ou qu'ils étaient comblés à intervalle, etc.

La Division de la classification a étudié 2,576 demandes de classification présentées à l'Administration centrale et dans les Régions. Le nombre d'employés occasionnels recrutés au cours de l'année est passé de 5,730 à 4,329. Les activités visant à pourvoir aux postes vacants de façon permanente ont continué de s'accroître en regard des années précédentes. En tout, 2,109 employés permanents ont été engagés à plein temps pour remplacer 1,202 personnes qui ont quitté le Ministère et pour combler d'autres postes vacants, contre 1,915 recrues et 1,129 personnes ayant cessé d'exercer leur emploi au cours de l'année financière précédente.

Le nombre de griefs a augmenté de 8% au cours de l'année précédente, passant de 339 à 410. Toutefois, le nombre de griefs réglés au dernier palier s'élevait à seulement 76, contre 99 au cours de l'année financière précédente.

entre la remise d'un document d'entrée en vue de son traitement et la réception des renseignements mis à jour au bureau local et à l'Administration centrale.

Le deuxième changement apporté consiste en la mise en place, à Hamilton, d'un système de traitement direct des données dont le fonctionnement est assuré par un mini-ordinateur. Ce système permet de contrôler un inventaire des emplois disponibles de même que les communications inter-bureaux nécessaires à la diffusion des renseignements relatifs au marché du travail dans toute la région de Hamilton.

Troisièmement, le Ministère a installé un certain nombre de réseaux Vocom/Datacom dans chaque Région afin de faciliter la mise en compensation des postes vacants d'un secteur du marché du travail à un autre. Ces réseaux sont maintenant utilisés dans les provinces de l'Atlantique, à Québec, à Montréal ainsi que les régions de Niagara, de Lakehead et des Prairies.

#### Service des finances et service de gestion

Cette direction sert le Ministère par l'entremise de quatre sections: le Service de la comptabilité et de la vérification, le Service des comptes à recevoir et du revenu, la Direction des services de gestion et le Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion.

Le Service de la comptabilité et de la vérification est chargé de la préverification et du paiement des comptes à payer de l'Administration centrale, de la mise au point des guides traitant des règles et méthodes comptables et autres questions connexes, et de la suite à donner aux questions financières qui se présentent dans les rapports de vérification.

Le Service des comptes à recevoir et du revenu tient à jour des comptes particuliers et des comptes de vérification concernant les comptes à recevoir et s'occupe de la réception, de la garde et de la comptabilité de tous les revenus du Ministère. Il est également chargé d'administrer le Fonds de garantie de l'immigration et de donner suite au recouvrement des comptes à recevoir échus.

La Direction des services de gestion est une section de consultation interne, organisée en vue d'aider les gestionnaires du Ministère à mettre au point des méthodes plus efficaces en vue de l'exécution et de l'administration des programmes. A cette fin, la section dispose des services de conseillers techniques spécialisés dans les domaines suivants: économique, analyse organisationnelle, systèmes et procédures d'ordre général, mathématiques, organisation scientifique du travail, recherche opérationnelle, technologie relative aux appareils automatisés, gestion et conception des imprimés, et direction des projets.

En 1974-1975, la Direction des services de gestion a exécuté des travaux pour chacune des grandes divisions organisationnelles de même que des projets interministériels. Ces travaux consistaient à aider les gestionnaires dans l'élaboration, la mise en oeuvre et l'établissement de



La Gestion du matériel fournit des services d'achat, d'approvisionnement et d'imprimerie à l'Administration centrale et s'occupe également d'assurer les services d'entreposage et de distribution, et de dresser des listes d'adresses pour l'Administration centrale, les bureaux locaux au Canada et les bureaux à l'étranger. Au cours de l'année passée, le service qui s'occupe de préparer les listes d'adresses a été mécanisé.

Les Services techniques fournissent des services d'installation et de télécommunications à l'Administration centrale ainsi que des avis et des conseils techniques aux bureaux régionaux. Parmi les principaux travaux qu'elle a entrepris cette année, elle a notamment conçu le plan de réaménagement de l'espace occupé par les bureaux à l'Administration centrale, conçu et aménagé en outre 41,000 pieds carrés d'espace à Place Vanier, mis au point un système d'administration des locaux, coordonné avec la C.A.-C. la planification des installations partagées avec cette dernière, rendu possible la participation du Ministère au réseau à ondes courtes en vue de la télétransmission et au Réseau de télétransmission de données du gouvernement pour faciliter les communications par télex, enfin, elle a mis sur pied des installations destinées au chiffrement des communications portant une cote sécuritaire.

L'Administration générale comprend le Secrétariat qui a accru son rendement à l'égard du traitement des mots au cours de l'année financière 1974-1975, en acquérant du nouveau matériel, c'est-à-dire 4 terminaux et 12 machines à écrire à cartes magnétiques, en plus de 11 machines AES-90 (video), dont trois ont des dispositions d'impression à haute vitesse.

Les campagnes de publicité lancées au cours de l'année par l'Administration générale pour stimuler la vente des obligations d'épargne du Canada et appuyer Centraide ont remporté un vif succès comme l'ont d'ailleurs fait les cliniques de sang qu'elle a organisées.

Au cours de 1974-1975, la Gestion des directives a continué de coordonner le programme relatif aux guides ministériels, qui est le réseau de communications interne officiel du Ministère.

### Services d'informatique

La Direction des services d'informatique est chargée d'assurer un bon service de traitement de l'information qui contribue à la gestion des programmes et des opérations à l'échelle nationale et au niveau local.

En 1974-1975, la direction a apporté trois importantes modifications aux systèmes afin de mettre à la disposition du public et de la direction du Ministère un meilleur service de traitement de l'information.

Le principal changement a été l'installation de terminaux d'introduction directe des données dans les bureaux du Ministère situés dans la capitale de chaque province. Ces terminaux permettent de saisir, à l'échelle locale, les données ayant trait à l'évaluation et à l'exécution des accords conclus dans le cadre du P.I.L. et d'imprimer par la suite les documents voulus. Cette décentralisation a grandement réduit le délai



## ADMINISTRATION

La Division de l'administration est chargée de fournir à la direction du Ministère des services professionnels et techniques dans les domaines suivants: administration, informatique, finance et information. La présente section traite également du Service du personnel même si ce dernier ne fait plus partie de la Division de l'administration.

### Division de l'administration

Cette direction assure les services administratifs nécessaires au soutien de l'activité du Ministère par l'entremise des cinq sections suivantes: la Gestion des documents, la Gestion du matériel, les Services techniques, l'Administration générale et la Gestion des directives.

La Gestion des documents met ses services à la disposition de l'ensemble du Ministère. Au cours de 1974-1975, la Section s'est occupée de plusieurs travaux spéciaux. Elle a notamment affecté une équipe au bureau de Londres afin d'aider le personnel des Services de gestion à effectuer une étude sur les procédures administratives et sekunder le personnel local dans l'élimination d'un important arriéré de dossiers.

La Gestion des documents a envoyé une autre équipe à Montréal, cette dernière étant chargée de concevoir une méthode de contrôle des dossiers relatifs aux demandes présentées par les réfugiés vietnamiens. Les membres de l'équipe ont également aidé le personnel local à éliminer un arriéré de fiches.

En collaboration avec les Services consultatifs en matière de gestion, la Gestion des directives a effectué une étude des dossiers de la Division de la recherche et de la planification stratégique.

En outre, au cours de l'année, il y a eu une augmentation marquée du nombre de fonctionnaires de la Gestion des documents qui ont comparu devant les tribunaux au nom du Ministère et le nombre de poursuites en vertu de la Loi sur l'immigration s'est également accru.

Les services offerts par la bibliothèque comprennent la recherche de documentaire, la compilation de bibliographies, les services de référence, la circulation de revues, les services de prêt et de photocopie et le service de prêt entre bibliothèques.

La bibliothèque offre surtout ses services au personnel du Ministère, mais ses ressources et services ont aussi été utilisés par d'autres ministères du gouvernement et par le public. En 1974-1975, la bibliothèque a prêté 842 publications à d'autres bibliothèques et donné des renseignements suite à 254 demandes de références venant de l'extérieur du Ministère.

Classification canadienne descriptive des professions; (4) étudier et maintenir à jour un système de classification des professions du Canada; (5) élaborer et fournir des profils et des cartes de secteurs à l'usage des C.M.C.

Les tomes 1 et 2 de la Classification canadienne descriptive des professions ont été distribués et sont utilisés dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Le tome 1 comprend la classification normalisée pour les professions au Canada. Le tome 2 comprend des données sur les qualifications, les aptitudes et les capacités requises pour les professions classifiées dans le tome 1.

La préparation d'analyses sur les métiers à apprentissage du Programme du Sceau rouge s'est poursuivie. Avec la collaboration des autorités professionnelles provinciales, on a achevé l'analyse de dix métiers et entrepris l'analyse de quatorze autres. Ces analyses sont également mises à l'épreuve en vue de leur utilisation dans les C.M.C. et les bureaux d'immigration à l'étranger.

La Direction générale publie un certain nombre de documents de counselling. Les tableaux de perspectives de carrière décrivent les différents programmes offerts par les universités et les C.E.G.E.P. Ces documents s'adressent aux étudiants des écoles secondaires et aux étudiants de première année des universités et des C.E.G.E.P.

Les Profils de secteurs décrivent les caractéristiques démographiques, économiques et sociales et les caractéristiques sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. Les conseillers en main-d'œuvre et en immigration en font une grande utilisation au Canada et à l'étranger.

On a commencé à élaborer deux nouveaux documents de counselling destinés aux étudiants des écoles secondaires et aux clients des C.M.C. La série de brochures "Carrières Canada", dont chacune est consacrée à un groupe de professions semblables, a été publiée pour servir d'instrument de travail aux agents qui s'occupent de counselling. Les trois premières brochures de la série ont été publiées au cours de l'année. Des documents complémentaires seront publiés qui contiendront des renseignements précis pour chaque province au chapitre de l'enseignement et de la formation, des conditions d'exercice des emplois, de la nature des professions et des prévisions de demande en main-d'œuvre.

## Bibliothèque

Au cours de 1974-1975, quelque 2,000 nouveaux volumes ont été acquis par la bibliothèque du Ministère qui compte maintenant 32,000 livres, rapports, microfilms et microfiches et 3,000 titres de périodiques et autres.

L'une des fonctions les plus importantes de la bibliothèque consiste à déterminer les besoins du Ministère en matière d'information et à trouver les ressources nécessaires pour répondre à ces besoins.

Des exposés sommaires sur les conditions du marché du travail et de l'évolution de la main-d'œuvre et de l'immigration sont publiés chaque trimestre dans la Revue canadienne de la main-d'œuvre.

Durant l'année financière, des prévisions à moyen terme sur la demande de main-d'œuvre ont été établies dans le cadre du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (P.P.P.C.) tandis que des prévisions à court terme étaient faites dans le cadre de la Liste anticipative des déséquilibres dans les professions (L.A.D.P.). Ces prévisions servent à l'élaboration des programmes de formation, dans les activités de counselling et dans la préparation des monographies par profession.

On a effectué un certain nombre d'enquêtes qui s'inscrivent dans les travaux d'évaluation continue des principaux programmes du Ministère; par exemple, des enquêtes de contrôle sur les résultats des programmes de formation et de mobilité de la main-d'œuvre et une enquête longitudinale sur les immigrants qui entrent au Canada.

Des économistes des régions et des districts ont continué à renseigner le Ministère et d'autres organismes qui le demandaient, sur les faits et les tendances du marché du travail et de l'économie, à préparer des rapports détaillés sur l'offre et la demande par profession et à mettre leurs connaissances techniques en matière d'économie et de statistique au service de régions.

#### Groupe de l'Évaluation et de la Planification stratégique

Le Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique est chargé d'identifier les problèmes stratégiques; d'analyser et d'évaluer les politiques en vigueur; d'élaborer des politiques et des plans stratégiques; d'évaluer l'efficacité des politiques et des programmes du Ministère du point de vue de la réalisation de leurs objectifs.

Durant l'année 1974-1975, le Groupe a évalué l'efficacité d'un certain nombre de programmes du Ministère, dont le Programme de formation de la main-d'œuvre, le Programme d'aide à la création locale d'emploi, Perspectives-Jeunesse, le Programme d'extension des services de main-d'œuvre et le Programme des services diagnostiques.

Durant l'année financière, les travaux sur l'élaboration d'un modèle d'évaluation coûts-bénéfices du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada se sont poursuivis.

#### Direction de l'Analyse et du Développement - professions et carrières

Cette Direction a cinq fonctions principales: (1) élaborer et publier du matériel et des documents de counselling pour les clients des C.M.C., les étudiants des écoles secondaires et ceux qui abandonnent les études; (2) élaborer et évaluer de nouvelles méthodes d'orientation et de counselling qui seront utilisées par les C.M.C. et les établissements scolaires; (3) recueillir et fournir des données sur les professions pour la rédaction des analyses des professions et de leurs définitions dans la



venant de l'étranger, le flot d'immigrants qui en résulterait et les aspects économiques des méthodes de sélection des immigrants. Une étude sur les travailleurs non-immigrants admis au Canada sous le système du visa d'emploi a été commencée. Une étude sur la migration à l'intérieur du pays et sur l'établissement des immigrants dans le pays a pris fin.

L'étude entreprise conjointement avec Statistique Canada, et visant à améliorer l'exactitude des prévisions des fluctuations générales du marché du travail (entrées, sorties et déplacements), a été pratiquement achevée. Des travaux de recherche sur le modèle des prévisions se sont poursuivis afin d'étudier la relation entre ces fluctuations et différents indicateurs de volume de travail dans les activités de main-d'œuvre du Ministère.

Le Groupe des travaux de recherche est également chargé de l'administration d'un Programme général de subventions à la recherche et d'un Programme de recherche sur la formation de la main-d'œuvre.

Le Programme de subventions est entièrement financé par le Ministère et s'applique à tous les travaux de recherche qui contribuent à l'élaboration et à une meilleure compréhension des politiques de main-d'œuvre et d'immigration du Canada. En 1974-1975, onze subventions, représentant un montant total de \$65,550, ont été accordées pour des travaux de recherche sur les possibilités d'emploi pour les jeunes, la participation des femmes à la population active, les programmes de formation de la main-d'œuvre et les problèmes d'adaptation des immigrants.

Le Programme de recherche sur la formation de la main-d'œuvre est régi par l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Ce programme prévoit le financement, de concert avec les provinces, des travaux de recherches sur la formation professionnelle des adultes. Cette année, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et la Saskatchewan ont entrepris des projets de recherche dans le cadre de ce programme. La contribution du gouvernement fédéral à ces projets a été de \$118,740.

#### Direction des Prévisions et de l'Analyse économique

La Direction des prévisions et de l'analyse économique fait des analyses et des prévisions constantes sur l'évolution de la main-d'œuvre au Canada.

Les prévisions relatives aux professions sont un facteur important de la planification de nombreux programmes et services du Ministère. En 1974-1975, des prévisions générales à court terme sur l'emploi et le chômage au Canada ont été préparées à l'intention du Ministère.

On a entrepris les prévisions annuelles de l'emploi d'être et du chômage des étudiants, lesquelles serviront à la planification des programmes d'être pour les étudiants. De plus, des analyses habituelles sur les conditions d'emploi des étudiants ont été faites durant l'être.

Les résultats de deux enquêtes sur l'attitude des Canadiens vis-à-vis leur travail et de leur satisfaction professionnelle ont été publiés sous le titre "Les Canadiens et le travail". Un document important sur le milieu de l'industrie au Canada a été préparé pour l'O.C.D.E. avec l'aide du ministère du Travail du Canada. Un dossier a été également préparé pour la participation du Canada à la Conférence internationale de l'O.C.D.E. sur "Le travail dans une société industrielle en évolution" qui s'est tenue à Paris en novembre 1974.

Des études sur les problèmes actuels et futurs de main-d'oeuvre dans les industries agricoles et minières ont été effectuées. On a procédé à l'évaluation du programme 1974 de Service de main-d'oeuvre agricole du Canada. On a établi les projections de l'offre et de la demande sur le marché du travail du Saint-Laurent et dans les principaux ports de la côte Est; le Groupe a été chargé d'une enquête sur l'impact social des plans de retraite anticipée sur les débardeurs du port de Montréal. L'étude sur l'industrie de la construction du Canada s'est poursuivie et des rapports sur l'impact de l'aménagement de pipelines, d'égouts, de conduites principales d'eau et de centrales d'énergie auxiliaires sur l'emploi ont été achevés durant l'année. Des études sur les obstacles à l'emploi et la situation du marché du travail de Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) ont été amorcées.

Le Groupe d'étude national des services de main-d'oeuvre aux autochtones nous a demandé plusieurs études. De même, différents projets ont été entrepris pour appuyer la Stratégie d'emploi communautaire lancée par le Ministère au cours de l'année. Une étude préliminaire sur le nombre et les caractéristiques des handicapés dans quatre grandes villes a été achevée. Une enquête analytique sur les programmes de perfectionnement et les travaux de recherches qui permettront de prendre les mesures nécessaires pour réduire les difficultés que rencontrent les femmes sur le marché du travail a été commencée cette année.

Un certain nombre d'études ont également été entreprises sur les activités du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada. Des travaux de recherche ont été entrepris en vue d'étudier les conséquences possibles des changements au salaire minimum statuaire, sur la structure du marché du travail en général et, en particulier, au niveau de l'emploi.

Dans le domaine de l'immigration, un certain nombre de recherches qui font partie du Livre vert sur la politique d'immigration ont été terminées et publiées. Certains des résultats de l'étude longitudinale sur l'adaptation sociale et économique des immigrants ont été publiés pendant que l'étude se poursuivait. Une étude sur l'adaptation des immigrants de Tchecoslovaquie a été achevée; les études spéciales sur les Asiatiques d'Ouganda, les Tibétains et les Chinois sont presque terminées. Les travaux de recherches sur les immigrants qui retournent dans leur pays d'origine en sont à leur stade final. On a aussi entrepris plusieurs analyses spéciales sur les prévisions du nombre de demandes d'immigration

## DIVISION DE LA RECHERCHE ET DE LA PLANIFICATION STRATEGIQUE

La Division de la recherche et de la planification stratégique voit à ce que les politiques et programmes du Ministère soient élaborés, planifiés et modifiés selon les besoins afin d'aider le Ministère à atteindre ses objectifs.

A cette fin, la D.R.P.S. maintient un réseau d'économistes dans les bureaux locaux qui la renseignent sur les conditions du marché du travail régional et local. La Division fournit des informations sur le marché du travail à l'échelon national, régional et local, y compris des prévisions sur l'offre et la demande; entreprend des programmes de recherche pour sekunder toutes les activités des divisions du Ministère; élabore, prépare et distribue du matériel de counselling sur les carrières et les professions.

La Division comprend quatre directions ou groupes, qui ont chacun leurs responsabilités: Groupe des travaux de recherche, Direction des prévisions et de l'analyse économique, Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique et Direction de l'analyse et du développement - professions et carrières.

### Groupe des travaux de recherche

Le Groupe des travaux de recherche est chargé de faire, dans les délais prescrits, des recherches spéciales et des analyses à la demande des autres divisions du Ministère. L'accent est mis sur les conditions du marché du travail et son évolution et sur le rôle et l'impact des politiques et programmes de main-d'œuvre et d'immigration dans ce contexte.

Durant l'année, on a effectué plusieurs travaux de recherche complémentaires sur les facteurs économiques et sociaux qui sont à l'origine des récents taux de chômage élevés et la contribution de chacun de ces facteurs au chômage en général; ces travaux de recherche s'inscrivent dans l'étude générale des politiques et programmes de création d'emplois directs. Une étude des programmes et des expériences de création d'emplois a été menée dans certains pays industrialisés avec l'aide de l'Organisation de coopération et de développement économique (O.C.D.E.) à Paris.

Le bureau de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration à Buenos Aires a également eu à examiner un nombre considérable de demandes provenant de personnes touchées par le coup d'Etat, lesquelles avaient cherché asile en Argentine et au Pérou.

#### Immigration de personnes de la République populaire de Chine

Depuis l'entente intervenue en 1973 entre la République populaire de Chine et le Canada en vue de faciliter la réunion de familles séparées depuis longtemps, des progrès considérables ont été réalisés à cet égard. Un agent d'immigration, affecté à la Mission canadienne à Hong Kong, se charge exclusivement de l'étude des demandes présentées par des citoyens ou des résidents permanents du Canada, en vue de l'admission de parents qui résident dans la République populaire de Chine; il lui incombe également de poursuivre des négociations visant à améliorer les procédures établies à cette fin.

#### Chypre

Par suite des événements politiques et militaires qui se sont déroulés à Chypre au cours de la dernière partie de 1974, un bureau temporaire a été ouvert sur l'île. Ce dernier sera chargé d'examiner les demandes d'admission présentées par des personnes qui ont des parents au Canada. Le personnel du bureau de Main-d'oeuvre et Immigration Canada à Tel-Aviv, dont relève l'île de Chypre, s'est chargé de cette mission.

#### Préparation aux Jeux Olympiques de 1976

Le Ministère travaille en liaison étroite avec le C.O.J.O. (Comité d'organisation des Jeux Olympiques 1976) pour ce qui concerne les questions touchant les formalités de contrôle qui seront mises en vigueur afin de veiller à la sécurité publique.



Le programme spécial destiné aux Chiliens s'est effectivement poursuivi tout au long de l'année financière 1974-1975, et, en décembre 1974, le gouvernement a annoncé son intention de maximiser les efforts déployés en vue d'aider les personnes touchées par le coup d'Etat de septembre 1973. A également été mis à l'étude le cas de certaines personnes détenues par les autorités chiliennes en tant que prisonniers politiques et dont la libération dépendait de leur possibilité d'émigrer dans un autre pays.

### Les réfugiés chiliens

En réponse au nombre toujours croissant de personnes qui sollicitent la résidence permanente au Canada, un système de priorités a été mis sur pied en juin 1974. Les requérants qui entrent dans les trois premiers groupes prioritaires: (i) personnes ayant de proches parents au Canada, (ii) personnes qui exerceront un emploi réservé au Canada ou une profession à l'égard de laquelle il existe une forte demande, (iii) les entrepreneurs dont l'admission créerait de nouvelles possibilités d'emploi se verront accorder la préférence lors de l'examen de leur demande. De la même façon, les réfugiés se verront également accorder une attention particulière. Les cas des personnes rentrant dans le quatrième groupe prioritaire, qui comprend tous les autres requérants, seront étudiés lorsque les ressources le permettront.

En raison de l'intérêt croissant que montrent les habitants de l'Amérique latine à l'égard de l'émigration, deux nouveaux bureaux ont été ouverts dans cette partie du monde au cours de l'année financière 1974-1975. Le bureau de Bogota, dont relèvent la Colombie, l'Equateur et le Venezuela, sera désormais chargé des demandes de renseignements relatives à la main-d'oeuvre et à l'immigration au Canada provenant de ces pays, lesquels relevaient antérieurement du bureau de Port of Spain, et le bureau ouvert récemment à Mexico s'occupera des pays de l'Amérique centrale qui relevaient auparavant du bureau de Kingston (Jamaïque).

### Opérations à l'étranger

Une nouvelle sous-section a remplacé le groupe chargé de l'Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada. Son rôle consistait, d'une part, à encourager le public à faire part de ses opinions à l'égard du Livre vert et, d'autre part, à analyser la réaction suscitée par ce document ainsi que les propositions soumises au Comité parlementaire spécial mixte sur la politique de l'immigration. Compte tenu de cette analyse et de l'examen du rapport présenté par le Comité spécial mixte, la sous-section doit formuler des propositions relatives à la politique dont s'inspirera la législation en fait d'immigration.

d'immigration du Canada; il fait état, entre autres, des choix de politiques que les Canadiens ont étudiés pendant que le gouvernement se préparait à dresser un projet de loi concernant l'immigration. Tous les Canadiens étaient invités à faire connaître au gouvernement leurs vues au sujet du Livre vert.



certaines secteurs d'activité, la pénurie de travailleurs qualifiés, permettant ainsi à ces secteurs de fournir des services essentiels à la population canadienne (voir l'Appendice 16).

L'éducation, la formation et l'expérience des immigrants ont profité au Canada. Même si le nombre accru de diplômés et d'étudiants qui ont quitté leurs études et entrent sur le marché canadien du travail a réduit la demande d'immigrants possédant certaines aptitudes. En 1974-1975, le Canada a accueilli 1,092 médecins et chirurgiens, 83 dentistes, 860 techniciens de la santé et techniciens dentaires de même que 2,407 autres professionnels dans le domaine des services de santé. Les immigrants ont également apporté plus de \$876 millions de dollars à l'économie canadienne.

#### Nouvelles dispositions réglementaires concernant les immigrants

En février 1974, de nouvelles dispositions réglementaires ont été adoptées afin d'associer plus étroitement l'entrée des immigrants non parainés aux besoins du marché canadien du travail. Les proches parents tels que les époux, les enfants mineurs ou les parents âgés n'ont pas été touchés par ces dispositions. Les requérants immigrants qui désirent se joindre à la population active doivent exercer une profession à l'égard de laquelle il existe une demande au Canada (soit à l'échelle nationale, soit dans la région où ils comptent se rendre) ou obtenir une offre d'emploi ferme de la part d'un employeur canadien. Les nouvelles dispositions facilitent également l'entrée au Canada de familles qui comptent parmi leurs membres des enfants adoptifs, des demi-frères ou des demi-sœurs.

En octobre 1974, d'autres dispositions réglementaires ont été établies en vue de stabiliser le mouvement des immigrants qui viennent au Canada et de relier encore plus étroitement ce dernier aux besoins du marché du travail. En vertu de ces dispositions, les agents des visas réduisent dix points d'appréciation du nombre total de points qu'un requérant non parainé réunit, à moins que celui-ci ne prouve de façon satisfaisante qu'il a un emploi réservé authentique, ou qu'il n'ait l'intention de se rendre dans une région où la profession qu'il exerce est désignée. Aucun point n'est accordé à un immigrant qui a un emploi réservé à moins qu'il ne soit établi qu'aucun citoyen canadien ni immigrant reçu n'est disponible pour combler le poste vacant.

En raison des dispositions adoptées au mois d'octobre, les résidents canadiens ont de meilleures chances de pouvoir occuper les postes vacants qu'auraient par ailleurs remplis des travailleurs venus de l'étranger. Ces dispositions devraient réduire l'incidence qu'a le chômage sur les nouveaux immigrants et leur permettre d'apporter plus rapidement leur contribution à l'économie canadienne et de subvenir à leurs propres besoins.

#### Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada

Le 3 février 1975, le Livre vert sur la politique de l'immigration a été déposé à la Chambre des communes. Ce document en quatre volumes constitue l'étude la plus exhaustive effectuée à ce jour sur le Programme

## IMMIGRATION

La politique d'immigration du Canada met l'accent sur la sélection soignée des immigrants susceptibles de s'adapter avec succès à la vie au Canada et de contribuer à sa prospérité. L'objectif premier de cette politique consiste à faciliter l'admission des immigrants dont les talents, les compétences et les connaissances représentent un atout pour la mosaïque économique, sociale et culturelle du Canada.

Cette politique prévoit également l'admission de parents de résidents canadiens, de réfugiés, et d'autres personnes pour des raisons d'ordre humanitaire, et de non-immigrants dont l'entrée est nécessaire à court terme. En outre, le Canada accueille chaque année des millions de visiteurs.

Immigration Canada est aussi chargé de faciliter l'entrée au Canada des résidents de retour, ainsi que d'appliquer les mesures relatives à l'exécution de la loi et au contrôle pour ce qui a trait aux visiteurs et aux immigrants, ce qui comprend l'examen, l'arrestation, la détention et l'expulsion de personnes, qu'il s'agisse d'immigrants ou de visiteurs, dont la présence au Canada pourrait mettre en danger la sécurité nationale, la santé publique ou le bien-être de la population.

L'établissement des immigrants et le succès de leur adaptation initiale (selon leurs besoins et ceux des diverses collectivités) dépendent du travail qu'accomplit le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en vue de coordonner les services et les installations fournis par le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et municipaux ainsi que par les organismes bénévoles créés à cette fin.

Au cours de l'année financière 1974-1975, le Canada a accueilli 216,611 immigrants, soit 6.6 p. 100 de plus que l'année précédente (voir les Appendices 13, 14 et 15).

Quelque 102,385 immigrants se sont joints à la population active au cours de l'année financière 1974-1975, contre 101,764 personnes en 1973-1974. Le reste, soit ceux qui ne font pas partie de la population active, se composait principalement de personnes à charge d'immigrants ou de proches parents parrainés par des personnes se trouvant au Canada. Des immigrants ayant les compétences voulues ont continué à combler, dans

agricoles et ouvriers, et des organismes fédéraux ou provinciaux qui portent un intérêt particulier à l'agriculture. Les C.L.M.A. ont pour fonction principale d'aider les directeurs du S.M.A.C. à mettre au point des directives sur les salaires de la main-d'oeuvre agricole et les conditions de travail et de logement que les fermiers doivent procurer aux travailleurs saisonniers.

Comme par les années passées, les effectifs de la main-d'oeuvre agricole ont de nouveau été complétés en 1974 par des travailleurs étrangers. Parmi eux, quelque 5,300 venaient des Antilles, 200 du Mexique et 350 des Etats-Unis. Sauf exception, tous ces travailleurs ont été employés par des fermes et des conserveries en Ontario.

Les accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces prévoient le partage des frais de recrutement et de transport des travailleurs agricoles au Canada. En outre, le Comité de la main-d'oeuvre agricole du Canada, créé en vertu de ces accords et présidé par le Ministère, a poursuivi la mise en oeuvre des stratégies et des programmes destinés à répondre aux besoins changeants en main-d'oeuvre agricole.

Agriculture Jeunesse est une autre des nouvelles initiatives du Ministère en 1974. En vertu de ce programme, le Ministère est venu en aide aux provinces pour établir et mettre en oeuvre des programmes destinés à attirer les jeunes Canadiens, notamment les étudiants, vers le travail agricole, au cours de la période des vacances d'été, et à favoriser d'éventuelles carrières en agriculture. Quatre provinces ont pris part au programme et procuré un emploi dans le secteur agricole à près de 7,000 étudiants.

- La création de sociétés d'expansion communautaire dont l'objectif principal est la création d'emplois;

- La mise au point coordonnée de stratégies d'emploi globales avec l'aide de la province et du M.E.E.R.

- La mise en oeuvre de nouveaux projets d'aide à la création locale d'emploi (P.A.C.L.E.) de Main-d'oeuvre Canada ainsi que du Programme d'extension, parallèlement à des activités spéciales de formation pour les chômeurs chroniques.

Ces activités sont importantes en ce qu'elles prouvent que tous les groupes intéressés reconnaissent que la S.E.C. doit utiliser les ressources existantes plus efficacement avant d'engager des dépenses à l'égard de l'emploi.

## Agriculture Canada

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada sert de complément aux effectifs normaux dans les régions où il existe une forte demande, en recrutant et en faisant venir des travailleurs d'autres provinces ou de l'étranger, lorsqu'il y a pénurie de main-d'oeuvre canadienne.

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole comprend un certain nombre d'éléments:

- Accords sur la main-d'oeuvre agricole conclus entre le gouvernement fédéral et les provinces
- Service de main-d'oeuvre agricole du Canada
- Programme des travailleurs saisonniers des Antilles
- Programme des travailleurs agricoles saisonniers du Mexique
- Programme canado-américain d'échange de moissonneurs
- Agriculture Jeunesse

Grâce aux efforts conjugués des Centres de Main-d'oeuvre du Canada et des Services de main-d'oeuvre agricole, quelque 91,000 travailleurs ont pu trouver un emploi dans le secteur agricole en 1974-1975. Ces chiffres représentent une augmentation de 25 p. 100 par rapport aux 72,800 placements effectués en 1973-1974.

Le Service de main-d'oeuvre agricole du Canada (S.M.A.C.) est un nouveau programme mis en oeuvre en avril 1974. Il se compose d'un réseau de services de placement de la main-d'oeuvre agricole fonctionnant en vertu de contrats passés avec le Ministère. A la fin de mars 1975, trente-neuf S.M.A.C. étaient en activité dans toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve. Ils offraient des services de main-d'oeuvre spécialisée dans le secteur agricole, notamment l'orientation des travailleurs et des services de comptabilité liés aux salaires.

La Commission locale de la main-d'oeuvre agricole (C.L.M.A.) est une caractéristique unique au S.M.A.C. Les C.L.M.A. se composent de représentants de la collectivité agricole, du C.M.C., des organismes



- Une ou deux collectivités ou secteurs ont été choisis dans chaque province et territoire afin de servir de point de départ à l'implantation de la Stratégie d'emploi communautaire;
- A l'intérieur des collectivités, des méthodes ou des mécanismes ont été créés en vue de déterminer les besoins et d'établir les priorités, de définir et d'utiliser les ressources de la collectivité et de coordonner plus efficacement le programme grâce à la collaboration fédérale-provinciale;
- L'expérience acquise dans les premières collectivités sélectionnées a servi à mettre au point des politiques et des mécanismes à long terme permettant de coordonner plus efficacement le programme et de satisfaire ainsi les besoins d'emploi dans le cadre du système de sécurité sociale.
- Bon nombre de ces activités sont déjà terminées et dans certaines collectivités, des mesures concrètes ont déjà été prises afin d'aider la population à ne plus compter sur l'assistance sociale et à trouver du travail.
- La phase de mise au point de la Stratégie d'emploi communautaire, qui se concentrerait auparavant sur les discussions intergouvernementales et la mise au point et l'organisation dans les collectivités s'est maintenant orientée vers les mesures concrètes visant à trouver des emplois à ceux qui dépendaient des paiements de transfert pour leur subsistance.
- Les activités courantes et prévues de la Stratégie d'emploi communautaire sont les suivantes:
- Un centre unifié offrant des services multiples afin d'assurer la prestation coordonnée des services d'emploi et des services sociaux;
- Le détachement de représentants de Main-d'œuvre Canada dans les bureaux d'assistance sociale et vice versa ou l'établissement d'une communication spéciale entre les deux organismes;
- La participation active de la S.E.C. à l'évaluation et la recommandation des priorités pour les programmes d'emploi tels le P.I.L.;
- L'administration, par des organismes communautaires, de programmes spéciaux de formation conçus pour répondre aux besoins de la population locale visée;
- L'établissement de programmes spéciaux de formation à l'intention des prestataires d'assurance-chômage et des assistés sociaux des collectivités où la Stratégie d'emploi communautaire est implantée;



Les services des Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont été mis à la disposition des 1.9 million d'étudiants des écoles secondaires du Canada. Au cours de l'année 1974-1975, le Ministère a adopté une politique relative aux services aux écoles secondaires et défini les genres de services dispensés par les C.M.C., selon leurs ressources. Au niveau post-secondaire, 80 Centres de Main-d'oeuvre du Canada sur le campus ont offert aux étudiants toute la gamme des services visant à répondre à leurs besoins en matière d'emploi.

Les Services aux étudiants canadiens de dernière année à l'étranger ont continué d'aider les étudiants à trouver un emploi à leur retour au Canada. Quelque 550 étudiants ont participé au programme de 1974-1975.

Une documentation audio-visuelle expérimentale sur les professions a été mise au point à l'usage des écoles et des C.M.C., afin de compléter la documentation écrite actuellement disponible sur les carrières. On se propose, à long terme, de susciter chez les jeunes un sens plus aigu des réalités du monde du travail. Une récente évaluation du modèle a montré que les groupes échantillons ont très bien accueilli la documentation et lui ont manifesté un vif intérêt.

#### Programme d'aide au placement civil des anciens militaires

Ce programme, mené conjointement par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et par la Défense nationale, a pour but de procurer aide et assistance au personnel des Forces armées canadiennes lors de leur passage de la carrière militaire à la vie civile. La grande majorité des militaires, la plupart étant encore assez jeunes, ne prennent pas leur retraite lorsqu'ils quittent le Service mais changent tout simplement d'emploi. Grâce à la grande variété de programmes et de services du Ministère, ce dernier est la plupart du temps en mesure de leur fournir une aide adéquate pour faciliter la transition. Quelque 1,200 militaires ont reçu de l'aide pour se réintégrer à des emplois civils, en 1974-1975. Le programme a profité à quelque 13,000 personnes depuis sa mise en vigueur en 1968.

#### Stratégie d'emploi communautaire

De novembre 1974 à la fin de mars 1975, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a conclu des accords avec six provinces afin d'entreprendre avec leur aide la Stratégie d'emploi communautaire (S.E.C.). Au cours des premiers mois de la phase de mise au point de la S.E.C., les activités ont porté sur l'établissement de relations de travail avec les provinces et la création d'organismes locaux dans des collectivités choisies. Au cours de cette phase,

- Des accords bilatéraux ont été signés avec chaque province afin d'assurer leur participation à l'établissement de la Stratégie d'emploi communautaire et leur collaboration en ce qui a trait à l'utilisation de leurs ressources pour satisfaire les besoins déterminés dans la collectivité;

Les programmes du Ministère se sont de nouveau concentrés sur les problèmes d'emploi des jeunes travailleurs, qui représentaient environ 27 p. 100 de la population active canadienne et presque la moitié de la clientèle totale du Ministère. La moitié des stagiaires du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (P.F.M.C.) et 49 p. 100 des participants au Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (P.F.I.M.C.) étaient des clients des C.M.C. de moins de 25 ans.

Les services à la jeunesse ont été intensifiés, 16 projets pilotes étant implantés sur une base expérimentale dans diverses localités à travers le pays. Bien que les buts et objectifs de ces projets aient été différents selon les Régions, l'objectif général était fondamentalement le même: l'amélioration des systèmes de prestation de services aux jeunes, en particulier les jeunes encore aux études et les nouveaux venus sur le marché du travail. Souignons à cet égard, le projet de Trois-Rivières, au Québec, qui a mis sur pied une clinique de quartier à l'extérieur des locaux du C.M.C.; le lancement officiel de deux projets similaires, à Winnipeg et à Vancouver, est prévu au cours de la prochaine année financière.

Au cours des années passées, la Division de la main-d'œuvre s'est occupée de la formulation et du contrôle de la politique ayant trait aux programmes internationaux pour les étudiants et les jeunes travailleurs en provenance de certains pays d'Europe et du Japon. Le nombre de participants étrangers à ces programmes s'élève à 2,983 pour 1974.

Depuis 1973, la Division a exécuté, au nom du ministre des Affaires extérieures, le Programme d'échange de jeunes spécialistes et techniciens entre le Canada et le Mexique. Dans le cadre du programme de 1974-1975, douze Canadiens et quinze Mexicains ont entrepris des stages d'une durée de cinq à douze mois.

La Division a contribué à inciter les jeunes Canadiens à acquérir de l'expérience professionnelle à l'étranger, en fournissant une aide financière à l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales et à l'Association internationale pour l'échange d'étudiants en vue de l'acquisition d'une expérience technique.

### Emploi d'été des étudiants

En 1974, le Ministère s'est occupé de coordonner le Programme interministériel des activités et de l'emploi d'été des étudiants (P.A.E.E.E.), auquel participent 12 ministères et organismes fédéraux qui offrent 23 programmes touchant 432,000 étudiants. Dans le cadre du P.A.E.E.E., le Ministère a ouvert 350 centres spéciaux d'emplois pour étudiants, composés de personnel étudiant, qui ont permis à 217,000 étudiants de se joindre au marché de l'emploi d'été. Ces C.M.C. spéciaux ont été le centre des activités des collectivités en ce qui a trait à la croissance de l'emploi et aux présentations d'étudiants à la recherche d'un emploi d'été. En outre, les centres ont donné aux intéressés tous les renseignements sur les éléments du P.A.E.E.E..

services de main-d'oeuvre ont été dispensés par des agents résidents à Carmacks, Ross River, Mayo, Dawson City, Haines Junction, Teslin et Watson Lake, ce qui a permis à plus de 11,500 travailleurs de s'inscrire au C.M.C. de Whitehorse au cours de l'année financière. De ce nombre, plus de 8,000 ont été présentés à des postes vacants signalés et 3,917 ont obtenu un emploi.

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada complètent autonomes de Yellowknife, Inuvik et Frobisher Bay servaient les Territoires du Nord-Ouest. Fort Simpson et Hay River étaient dotés de sous-bureaux à plein temps et grâce au Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada, des services étaient assurés aux collectivités de Tuktoyaktuk, Fort Good Hope, Fort Liard et Fort Resolution. A mesure que les ressources nécessaires étaient disponibles, des services de main-d'oeuvre itinérants ont été établis dans tous les autres grands centres. Un programme spécial de dotation a été lancé afin que le tiers des postes du Ministère dans les Territoires du Nord-Ouest soient occupés par des titulaires qui connaissent la langue parlée dans la région.

Quelque 9,000 travailleurs se sont inscrits aux C.M.C. des Territoires du Nord-Ouest et plus de 6,000 d'entre eux ont été présentés à des postes vacants. De ce nombre, plus de 2,900 ont obtenu un emploi.

## Femmes

L'organisation préliminaire et les cérémonies d'ouverture de l'année internationale de la femme ont eu lieu au cours de 1974-1975. En plus de participer à toute la gamme des activités interministérielles à cet égard, Main-d'oeuvre Canada a créé un programme spécial composé principalement de projets locaux et régionaux. En Ontario, par exemple, un budget peu élevé alloué à chaque secteur de direction a permis la tenue de séminaires communautaires et de sessions d'information, la prospection de carrières qui ne sont pas typiquement féminines et la mise sur pied d'activités spéciales à l'intention des immigrantes et des étudiantes. A l'échelle nationale, le Ministère s'est attaché à distribuer au public de l'information relative à l'emploi des femmes, a organisé huit expositions itinérantes et a publié une brochure conçue spécialement pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail.

Les efforts du Ministère en vue de faire disparaître les différences entre le statut des hommes et celui des femmes sur le marché du travail, ont été coordonnés grâce à une politique aux termes de laquelle le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration s'attachait notamment à promouvoir activement des chances égales d'emploi pour les femmes, ainsi qu'à inciter activement les employeurs à engager de la main-d'oeuvre féminine et à offrir à cette dernière des chances d'avancement. Les femmes doivent bénéficier de toute la gamme d'activités de placement et de formation; toutes les activités et tous les programmes doivent assurer des chances égales aux femmes. En 1974-1975, cette politique s'est surtout manifestée par la mise au point de cours de préparation à l'emploi et d'orientation. Les coordonnateurs de l'emploi des femmes de certaines régions ont participé à l'organisation de ces cours, en fonction des conditions locales, afin d'aider les travailleuses ayant des besoins spéciaux à surmonter les obstacles à l'emploi.



Au Yukon, le Ministère visait principalement à améliorer et à augmenter les services de main-d'oeuvre aux régions isolées. Chaque collectivité du Yukon a reçu au moins une fois la visite d'un conseiller expérimenté. De plus, grâce au Programme d'extension du Ministère, des

#### Activités du Ministère dans les régions septentrionales

En outre, les présidents des associations nationales d'autochtones et les coordonnateurs régionaux ont établi un groupe consultatif qui se réunit périodiquement pour étudier les progrès accomplis par le groupe d'étude et recommander d'autres mesures.

En août 1974, un groupe d'étude interministériel sur les services de main-d'oeuvre à la population autochtone a été mis sur pied pour s'assurer que les politiques, les programmes et les services à l'intention des autochtones correspondaient bien à leurs besoins en ce qui concerne l'épanouissement grâce au travail. Le groupe d'étude recommande et met au point de nouveaux moyens pour mettre toute la gamme des programmes du Ministère à la disposition des autochtones. Les membres du groupe à l'Administration centrale collaborent avec les autres membres des cinq Régions du Canada, qui agissent à titre de coordonnateurs régionaux et travaillent en étroite collaboration avec les associations autochtones provinciales.

#### Autochtones

Le Ministère a dépensé \$4,972,000 à l'égard de 125 projets qui ont employé au total 516 personnes au cours de l'année financière.

Les projets visaient notamment les autochtones, les détenus et les ex-détenus d'établissements pénitentiaires, les handicapés physiques et mentaux, les travailleurs âgés, les assistés sociaux et les femmes qui reviennent au travail.

Malgré la situation guère brillante du marché du travail au cours de l'année financière 1974-1975, les projets d'extension ont remporté un succès éclatant en s'occupant d'une gamme étendue de clients ayant des besoins spéciaux. Le programme a réussi à effectuer 25,200 placements ordinaires et 24,418 placements temporaires, soit un total de 49,618 placements, en faveur de ces clients; certains de ces placements sont inclus dans les statistiques globales des placements des C.M.C. déjà mentionnées.

Par l'entremise de projets élaborés par les collectivités, le Programme d'extension met au point et offre des services liés à l'emploi et destinés aux secteurs et aux groupes qui, pour une raison ou pour une autre, n'ont pas recours aux services de Main-d'oeuvre Canada.

#### Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada

Les agents des programmes ont été déterminés le plus exactement possible. Les agents des programmes ont étudié divers moyens de modifier ou d'étendre les programmes et les services actuels en vue de répondre à ces besoins et de nouveaux programmes ont été mis au point à cette fin.



Le Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada est conçu pour encourager les employeurs et les travailleurs à résoudre ensemble les problèmes de recyclage provoqués par les changements économiques, technologiques et autres qui se produisent dans une entreprise ou une industrie. Le programme vient également en aide aux travailleurs lorsque le marché du travail est instable ou lorsque se présentent des problèmes spéciaux de main-d'oeuvre liés à la croissance industrielle.

Le Ministère, par l'entremise de ses agents consultatifs dans les Régions, offre dans le cadre de ce programme l'aide technique et les stimulants financiers nécessaires pour encourager employeurs et travailleurs à planifier conjointement l'adaptation de la main-d'oeuvre nécessaire dans chaque entreprise. Tandis que les parties en cause s'efforcent d'élaborer dans leur intérêt mutuel un programme d'adaptation, les services de Main-d'oeuvre Canada, notamment la mobilité, la formation et le placement, sont mis à leur disposition afin d'aider les travailleurs à s'adapter aux nouvelles conditions. Tous les programmes de Main-d'oeuvre Canada sont coordonnés avec les mesures privées que la direction et les employés ont acceptées.

Le gouvernement fédéral assume jusqu'à 50 p. 100 du coût des accords relatifs à l'adaptation de la main-d'oeuvre à condition que les autres parties intéressées, à savoir les employeurs, les travailleurs et parfois les gouvernements provinciaux, s'entendent sur le partage des frais restants.

En 1974-1975, 195 nouveaux accords d'encouragement aux études de main-d'oeuvre ont été conclus entre employeurs et travailleurs, soit une hausse par rapport à l'année précédente (132). Ces accords touchent des employeurs et des travailleurs d'une vaste gamme d'entreprises dont l'effectif varie de 20 à 45,000 travailleurs. Ils ont visé plus de 197,000 travailleurs.

En outre, 25 accords d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre ont été conclus. Selon les dispositions du programme, le gouvernement fédéral paie jusqu'à la moitié des frais encourus par l'employeur pour déplacer un salarié dans une filiale ou dans n'importe quelle région du Canada où l'employeur lui a trouvé un emploi.

La participation du gouvernement fédéral aux accords d'encouragement aux études de main-d'oeuvre dépassait \$1,250,000 en 1974-1975. A la fin de l'année, 206 études de cas s'appliquant à environ 220,000 travailleurs et 25 cas de mobilité étaient en cours (Appendices 11 et 12).

## Clients spéciaux

Les Programmes spéciaux de la Division de la Main-d'oeuvre ont pour objet de fournir des programmes et des services de main-d'oeuvre efficaces aux usagers actuels et éventuels qui ont des besoins particuliers. Les groupes et les secteurs dont les besoins n'ont pas été pleinement

Tous les projets doivent répondre aux caractères particuliers de chaque groupe-cible et correspondre au milieu sociologique, économique ou culturel qui découle de la situation géographique du projet.

Un budget de 11.8 millions de dollars a été alloué au financement des projets au cours de l'année financière 1974-1975, ce qui a permis l'exécution de 125 projets et l'emploi d'environ 1,850 travailleurs (Appendice 10).

#### Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada

Le programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada (P.M.M.C.) fournit, sous forme de subventions, une aide financière aux travailleurs en chômage ou sur le point de l'être ou aux travailleurs sous-employés qui doivent déménager pour trouver un emploi convenable. Le Programme aide également les travailleurs qui doivent se déplacer pour se prévaloir de services de main-d'oeuvre ou de cours de formation inexistants dans leur localité.

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre du Canada prévoit cinq genres de subventions:

- 1) Des subventions de prospection, accordées aux travailleurs qui cherchent un emploi dans le secteur le plus proche où il y a des emplois convenables;
- 2) Des subventions spéciales de voyage, qui permettent aux travailleurs de profiter des services de main-d'oeuvre qui n'existent pas dans leur localité;
- 3) Des subventions de déplacement, qui permettent aux travailleurs de s'établir avec leur famille dans le secteur où ils ont trouvé un emploi convenable;

- 4) Des subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire, qui permettent aux travailleurs de se rendre à l'extérieur de leur secteur de résidence pour occuper un emploi temporaire.

- 5) Des subventions de voyage de stage, qui couvrent les frais de déplacement des travailleurs vers les centres de formation où ils sont inscrits dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

Au cours de l'année financière 1974-1975, les subventions accordées en vertu du Programme de mobilité se sont élevées à \$11,397,967; ainsi, 11,361 travailleurs et leur famille ont pu déménager et 12,170 travailleurs ont pu prospecter le marché du travail en vue d'un emploi. De plus, 1,673 travailleurs ont reçu des subventions spéciales de voyage, 2,052 autres, des subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire et 53,662 ont pu se rendre à des cours de formation, ce qui porte à 80,918 le total des travailleurs qui ont bénéficié de l'aide financière du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.

En janvier 1974, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, M. Robert Andras, a annoncé que pour l'été de 1974, le programme Perspectives-Jeunesse, avec un budget de 30.5 millions de dollars, s'inscrirait dans le cadre du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants (P.A.E.E.E.) du gouvernement fédéral. Le budget de P.J. comprenait 1.5 millions de dollars pour le Programme de mobilité des étudiants. Au 15 mars 1974, plus de 8,000 projets avaient été soumis à P.J. De ce nombre, plus de 3,800 ont reçu des fonds leur permettant de créer des emplois pour 27,525 jeunes d'un bout à l'autre du Canada (Appendice 9).

Etant donné le succès remporté par P.J. en 1974, le Ministre a annoncé que le programme serait renouvelé en 1975 et aurait un budget de 27.5 millions de dollars. Au 21 février 1975, plus de 9,000 demandes avaient été adressées à P.J. En raison du nombre accru de demandes et de la conjoncture économique, le budget de P.J. a été porté à 36.4 millions de dollars, soit une hausse de 8.9 millions de dollars.

#### Programme d'aide à la création locale d'emploi

Contrairement au P.I.L. et à P.J., qui sont conçus pour tenter de régler les problèmes de chômage saisonnier, le Programme d'aide à la création locale d'emploi subventionne des projets de création d'emplois à long terme.

Ce programme expérimental a été mis sur pied en 1973 et vise deux objectifs principaux:

- mettre au point de nouvelles méthodes de création d'emplois à long terme pour les travailleurs qui sont incapables de garder un travail régulier et convenable en raison de leur isolement géographique, de préjugés raciaux ou culturels ou encore de handicaps sociaux, mentaux ou physiques.

- Créer des débouchés qui permettront à des collectivités ou à des groupes-cibles prédéterminés ou aux deux à la fois d'atteindre une autonomie permanente.

Les projets soumis au P.A.C.L.E. sont mis au point au niveau local avec l'aide des différentes agences sociales, des meneurs de la collectivité et d'autres ministères fédéraux ou provinciaux, puis sont soumis à l'examen des Comités d'étude provinciaux qui ont été établis à cette fin. L'auteur de la proposition (ou parraïn) peut être un groupe à but non lucratif, une association de citoyens ou un organisme bénévole, une coporation communautaire, une coopérative ou un particulier. Une fois approuvé, un projet peut être financé pour une durée d'au plus 3 ans afin de lui permettre d'atteindre ses objectifs, bien que la subvention qui lui est accordée soit révisée annuellement au cours de cette période. De plus, une période de mise au point d'une durée maximale de six mois est allouée avant la période de financement principale, si elle est nécessaire pour préciser ou mettre au point le projet avant sa mise en oeuvre.



cet égard sur la formation chez l'employeur, à savoir inciter ces derniers à établir des programmes de formation ou à les améliorer et par le fait même, amoindrir les pénuries persistantes de main-d'œuvre, empêcher les mises à pied provoquées par les changements technologiques, et accroître les débouchés pour les chômeurs et les travailleurs spéciaux; de plus, le programme de formation chez l'employeur vise à appuyer les stratégies d'expansion industrielle dans diverses régions du pays.

Grâce à ce regroupement des différents programmes de formation industrielle, les critères d'autorisation et, partant, le niveau de l'aide financière sont maintenant liés à un ensemble précis d'objectifs et de priorités qui rendent le programme plus flexible et mieux adapté aux besoins des clients. Ainsi, la priorité est accordée à la formation conçue à l'intention des clients ayant des besoins spéciaux; dans de tels cas, le gouvernement rembourse jusqu'à 85 p. 100 du salaire des stagiaires. Au cours de 1974-1975, le budget de la formation industrielle a été porté à \$37,288,029 (soit le double de celui de l'année précédente), ce qui a permis à plus de 50,000 stagiaires de profiter du programme (Appendice 3).

### Création d'emploi

Les programmes de création d'emploi actuellement administrés par le Ministère sont le Programme des initiatives locales (P.I.L.), le Programme d'aide à la création locale d'emploi (P.A.C.L.E.) et Perspectives-Jeunesse (P.J.).

### Programme des initiatives locales

Le Programme des initiatives locales (P.I.L.), qui en est à sa quatrième année, est venu en aide aux chômeurs canadiens en subventionnant 4,155 initiatives dans les collectivités, créant ainsi 30,000 emplois et plus de 625,000 semaines-hommes de travail (Appendice 8). Le gouvernement fédéral a consacré environ 82.2 millions de dollars aux activités qui favorisent l'épanouissement de la collectivité où elle se déroule. Le P.I.L. a reçu en tout plus de 10,000 demandes de subvention, ce qui révèle l'esprit d'initiative et l'intérêt envers la collectivité des travailleurs temporairement sans emploi.

Au cours des deux dernières années, le P.I.L. a entrepris de consulter les collectivités en instaurant des groupes consultatifs de circonscription (G.C.C.) dans la plupart des circonscriptions, en vue de faciliter l'évaluation des demandes. Ces groupes se composent d'au plus 11 experts ou représentants des diverses couches de la collectivité choisis par le député et nommés par le Ministre qu'ils sont chargés de conseiller quant à l'ordre de priorité à suivre dans la mise en oeuvre des initiatives proposées dans la collectivité. Plus de 3,700 membres des collectivités ont consacré bénévolement nombre d'heures à ces groupes consultatifs. Leurs commentaires et ceux des autres membres des collectivités qui ont profité de leurs efforts prouvent bien la valeur des G.C.C. Dans les collectivités où de tels groupes ne sont pas établis, les agents du P.I.L. ont pris conseil, non officiellement, auprès de diverses sources de la collectivité.



difficultés à trouver et à garder un emploi même lorsque la demande de main-d'œuvre est forte. En 1974-1975, le Ministère a consacré 13 p. 100 des ressources affectées à la formation à cette catégorie de clients (Appendice 6).

#### Formation institutionnelle

Les cours de formation achetés par le Ministère dans les CEGEP, les écoles techniques et, dans une moindre mesure, dans les écoles privées, se divisent en quatre catégories principales:

- Formation professionnelle: cours spécialisée en vue d'un genre d'emploi précis;

- Cours préparatoires à la formation professionnelle (C.P.F.P.): recyclage scolaire des adultes, le C.P.F.P. comprend deux éléments spéciaux à l'intention des clients ayant des besoins spéciaux, soit la formation préparatoire à l'emploi et le Programme d'adaptation au travail;

- Apprentissage: enseignement théorique à l'intention des apprentis présentés par les provinces;

- Cours de langue: à l'intention des immigrants qui arrivent au Canada ou, dans certains cas, des migrants qui, en raison de leur manque de connaissance de l'anglais ou du français, ne peuvent utiliser leurs aptitudes professionnelles dans une autre province.

Comme le montre l'Appendice 7, la formation professionnelle et l'apprentissage ont continué, en 1974-1975, à attirer la plus grande partie des stagiaires en établissement du P.F.M.C., soit respectivement 44 p. 100 et 22 p. 100. Des cours préparatoires à la formation professionnelle ont été donnés à 28 p. 100 du nombre total de stagiaires en établissement du P.F.M.C. Bien que les dépenses engagées par le gouvernement à l'égard de la formation institutionnelle à plein temps et à temps partiel soient supérieures à celles de l'an dernier (364 millions de dollars en 1974-1975 par rapport à 351 millions de dollars en 1973-1974), le nombre réel de stagiaires a diminué de 35,000. Cette baisse est principalement attribuable à l'augmentation du coût de la formation et des allocations aux stagiaires, qui sont ajustées chaque année en fonction de l'indice des salaires dans l'industrie.

#### Formation industrielle

En 1974-1975, la formation dans l'industrie ou formation chez l'employeur a continué à jouer un rôle de plus en plus important dans la stratégie du Ministère de formation; le Ministère a également annoncé un nouveau plan de formation industrielle regroupant la formation dans l'industrie et les différents éléments de la formation en cours d'emploi. Etant donné que la formation des travailleurs incombe d'abord aux employeurs, le Ministère a continué à axer l'ensemble de ses objectifs à

du poste de psychométricien dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada est terminée et le personnel des bureaux locaux s'en servira pour la formation de psychométriciens. On étudie actuellement la possibilité d'utiliser de l'équipement audio-visuel dans l'interprétation des tests. C'est le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration qui est chargé de diffuser la B.G.T.A. au Canada, et sous ses auspices, l'utilisation de ce test s'est répandue, principalement dans les établissements d'enseignement d'un bout à l'autre du pays.

Les Services diagnostiques, mis en oeuvre en 1973-1974, sont maintenant solidement établis et un nombre toujours plus grand de clients y ont eu recours pendant l'année. L'analyse préliminaire du programme a révélé que pour environ 80 p. 100 des clients ayant été présentés aux Services diagnostiques, des mesures particulières ont été prises (placements, cours de formation, présentation à d'autres programmes spéciaux).

Les cours de recherche dynamique d'emploi se sont poursuivis et une présentation audio-visuelle sur cette méthode a été mise au point à l'intention des femmes qui se joignent pour la première fois au marché du travail ou y retournent.

#### Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada

La formation de la main-d'oeuvre a continué de jouer un rôle vital dans le perfectionnement des travailleurs canadiens afin de leur permettre de répondre aux besoins de l'économie, en leur offrant l'occasion d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour obtenir des emplois mieux rémunérés, plus stables et plus satisfaisants. C'est ainsi qu'en 1974-1975 le Ministère a dépensé un montant de 401 millions de dollars dans le cadre de la formation institutionnelle et industrielle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada pour la formation d'environ 292,000 travailleurs dans tout le Canada (Appendices 2, 3 et 4).

De récentes études de rentabilité menées par le Ministère révèlent que ces dépenses ont été rentables puisqu'à long terme, elles rapportent des profits pouvant s'élever à six dollars par dollar dépensé. La formation permet d'accroître considérablement le revenu de bon nombre de stagiaires, et d'améliorer leur capacité d'emploi.

En 1974-1975, le gouvernement fédéral a pour la première fois prévu des fonds pour assurer la qualité et l'efficacité du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (P.F.M.C.). Ce Programme fournit aux provinces les sommes nécessaires pour entreprendre des projets expérimentaux de perfectionnement de la formation. Les provinces ont présenté en tout 77 projets qui ont entraîné des dépenses de plus de 2.7 millions de dollars en 1974-1975 (Appendice 5).

Le Ministère a inclus dans ses priorités nationales la formation des travailleurs désavantagés ou ayant des besoins spéciaux et a concentré ses efforts sur ces travailleurs, qui sont ordinairement considérés comme des chômeurs chroniques, c'est-à-dire susceptibles d'éprouver des

Afin d'accroître la coordination des activités fédérales et provinciales dans le domaine de la main-d'œuvre, le Ministère a créé des postes de directeur organique supérieur, soit Directeur de la main-d'œuvre, à Terre-Neuve, dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan. C'est le Directeur général de la Région qui exerce ces mêmes fonctions en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec.

#### Service d'emploi

Le service d'emploi du Canada a pour principal objet d'aider les travailleurs canadiens à trouver des emplois, et les employeurs, à combler leurs postes vacants. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada (C.M.C.) assurent ce service, et tous les programmes et autres services y participent.

En 1974-1975, 4.3 millions de travailleurs (voir l'Appendice 1) se sont inscrits ou réinscrits aux Centres de Main-d'œuvre du Canada et tout au long de l'année, le nombre moyen de travailleurs inscrits se chiffrait à un peu plus d'un million. Le personnel de Main-d'œuvre Canada a fait 256,335 visites personnelles à des employeurs qui ont inscrit 1.5 million d'offres d'emploi aux C.M.C. partout au Canada. Les C.M.C. ont effectué un nombre total de 3.4 millions de présentations aux employeurs; de ce nombre, 1,034,547 ont résulté en placements ordinaires (c'est-à-dire d'une durée supérieure à une semaine), dont 167,867 ont été faits par les C.M.C. pour étudiants. De plus, les Services de main-d'œuvre agricole du Canada ont effectué 17,888 placements réguliers. En outre, en 1974-1975, 144,191 placements temporaires (d'une semaine ou moins) ont été effectués, dont 48,873 ont été faits par les C.M.C. pour étudiants.

En 1974-1975, le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada a, par l'entremise de 125 projets élaborés par les collectivités, enregistré 25,200 placements ordinaires et 24,418 placements temporaires (au total: 49,618); certains de ces placements sont inclus dans le nombre des placements des C.M.C. mentionnés plus haut.

Les Services de counselling du Ministère ont continué d'aider le service d'emploi grâce à leurs services de tests, à leurs services diagnostiques (auxquels participent des professionnels de l'extérieur) et à une méthode particulière de recherche d'emploi connue sous le nom de Méthode dynamique de recherche d'emploi.

En ce qui concerne les tests, le Ministère a poursuivi ses recherches en vue de l'établissement d'un Inventaire canadien d'intérêts professionnels (I.C.I.P.) définitif. Cet inventaire a subi certaines modifications à la suite de l'expérience acquise dans les Centres de Main-d'œuvre du Canada et les établissements d'enseignement au cours de l'année.

Tous les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont pris part à une étude sur la correction mécanique de la Batterie générale des tests d'aptitudes (B.G.T.A.). L'analyse DACUM (mise au point d'un programme de cours)



permettent aux non-immigrants d'accepter un travail temporaire ne sont habituellement émis qu'après étude du marché du travail canadien et seulement lorsque aucun travailleur canadien n'est disponible pour combler les postes vacants en question. Les visas d'emploi sont émis seulement pour les emplois dont le salaire et les conditions de travail sont suffisants pour attirer des Canadiens.

Des groupes de travail sur les pénuries de main-d'œuvre ont été créés au niveau national et régional en vue de déterminer les professions importantes en pénurie et de mettre au point des mesures correctives et une stratégie globale de planification des effectifs pour remédier à la situation. Ainsi, le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec le secteur de la construction, étant donné que les entrepreneurs d'ouvrages importants, surtout dans les secteurs pétrochimiques et hydro-électriques, faisaient face à des pénuries de main-d'œuvre.

Les problèmes de main-d'œuvre agricole sont demeurés au premier rang des priorités. Pour répondre au besoin pressant des travailleurs agricoles, surtout au moment des récoltes, de nouveaux programmes tels que le réseau de Services de main-d'œuvre agricole du Canada, le Programme des travailleurs saisonniers agricoles du Mexique et Agriculture Jeunesse ont été mis sur pied.

De plus, les spécialistes de l'industrie du Ministère à l'Administration centrale et dans les Régions sont venus en aide à diverses associations industrielles et à divers employeurs à court de main-d'œuvre, notamment dans l'industrie de la viande et de la volaille, l'industrie du cuir (fabriques de chaussures), l'exploitation forestière, les mines et l'hôtellerie.

#### Relations fédérales-provinciales

Le rythme des consultations entre le fédéral et les provinces et leurs efforts conjoints dans le domaine de la main-d'œuvre se sont accrus, et le Ministère est très satisfait de la collaboration qu'il a reçue des provinces en 1974-1975. Au cours de l'année, des accords en matière de formation professionnelle des adultes ont été renégociés avec succès.

Les Comités des besoins en main-d'œuvre, principaux instruments de consultation et de collaboration entre le fédéral et le provincial dans toutes les politiques et les programmes de main-d'œuvre, ont été renforcés. Des accords relatifs à la main-d'œuvre agricole ont été conclus avec neuf provinces (sauf Terre-Neuve) et, grâce à la collaboration des provinces, le Service de main-d'œuvre agricole du Canada a été lancé afin de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et le recrutement de travailleurs dans le secteur agricole. De plus, des discussions bilatérales ont été entreprises avec toutes les provinces en vue de conclure des accords concernant la mise sur pied conjointe de projets d'expansion de l'emploi communautaire, à l'intention des Canadiens qui éprouvent des difficultés chroniques à trouver et à garder un emploi satisfaisant. Au cours de l'année, des accords ont été conclus avec six provinces concernant la stratégie d'emploi communautaire.



toujours à l'avant-garde en matière de création directe d'emplois. Au cours de l'année, de nombreux pays se sont vivement intéressés aux méthodes mises à l'essai par le Canada dans ce domaine. Le Canada a reçu des visiteurs, des délégations et des demandes de renseignements de nombreux pays partout dans le monde.

Des progrès marqués ont été accomplis au cours de l'année en matière de coordination des politiques et des programmes du Ministère et des activités de la Commission d'assurance-chômage. Cette collaboration a accru l'efficacité des services de Main-d'œuvre Canada et de la Commission à l'intention de travailleurs et des employeurs et a permis de déceler certains abus en matière d'assurance-chômage.

L'intensification de la coordination a pris diverses formes. Par exemple, les deux organismes se sont entendus pour faciliter leurs rapports de sorte qu'avec le temps, la plupart des bureaux de la Commission d'assurance-chômage et des Centres de Main-d'œuvre du Canada seront situés dans les mêmes locaux ou dans des locaux adjacents. Les chômeurs n'auront qu'à faire une seule démarche pour obtenir toute l'aide dont ils ont besoin.

A Terre-Neuve, un projet-pilote a été mis au point par la C.A.C. et Main-d'œuvre Canada afin d'essayer différentes méthodes pour mettre leurs fonds respectifs en commun dans le but de permettre à un plus grand nombre d'actifs en chômage d'entreprendre des cours de recyclage professionnels.

Le Ministère et la C.A.C. ont aussi collaboré pour le lancement d'un programme conjoint, la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement, qui a pour objet de trouver, grâce à des techniques dynamiques de commercialisation, des emplois aux prestataires d'assurance-chômage, aux assistés sociaux et à d'autres clients des C.M.C. choisis en raison de leurs besoins spéciaux. Quarante-quatre Centres de Main-d'œuvre du Canada de sept secteurs métropolitains ont pris part à la Campagne et un total d'environ 445,000 travailleurs en chômage ont été choisis pour participer au programme. Plus de 38,000 clients ont été placés grâce aux efforts directs des C.M.C. et un nombre identique de travailleurs ont trouvé des emplois par leurs propres moyens, plusieurs grâce à l'aide indirecte des C.M.C. comme le counselling sur les techniques de recherche d'emploi. En raison de la rapidité des placements et de l'identification des personnes qui ne remplissent pas les conditions d'admissibilité à l'assurance-chômage, la Commission a économisé plus de 30 millions de dollars.

Les efforts visant à lier plus étroitement les politiques de main-d'œuvre et d'immigration se sont poursuivis au cours de l'année afin que le recrutement des immigrants soit fait en fonction des besoins du marché du travail canadien. Le Règlement sur l'immigration a été modifié pour que les travailleurs canadiens soient embauchés ou formés avant les travailleurs étrangers. Selon les nouvelles dispositions du Règlement, il est à l'avantage des immigrants éventuels d'avoir un emploi réservé au Canada pour lequel le Centre de Main-d'œuvre a établi qu'aucun travailleur canadien n'était disponible. Dans la même optique, les visas d'emploi qui

du travailleur à une subvention de déplacement dépendait de l'échelle de salaire de son nouvel emploi, dont le plafond devait se situer entre \$10,000 et \$12,000, selon le nombre de personnes à sa charge et la durée de son chômage. Etant donné que les salaires ont augmenté dans presque toutes les professions, les plafonds ont été révisés et se situent maintenant entre \$11,000 et \$15,500.

En 1974-1975, de nouveaux accords ont été conclus avec les provinces et les territoires en matière de formation de la main-d'oeuvre, afin de faciliter le perfectionnement de la main-d'oeuvre canadienne grâce à une collaboration plus étroite avec les gouvernements des provinces et des territoires. Les nouveaux accords ont clarifié et renforcé le rôle des Comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'oeuvre, chargés de déterminer les besoins régionaux et locaux en ce qui a trait à la formation, de mettre au point des stratégies et d'établir des priorités pour le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

Depuis novembre 1974, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, en collaboration avec Santé nationale et Bien-être social Canada, a conclu des ententes avec 6 provinces en vue de mettre en oeuvre la Stratégie d'emploi communautaire qui débutera par une phase de mise au point de 3 ans. La Stratégie a pour objet de créer des débouchés à l'intention des Canadiens qui éprouvent des difficultés particulières à trouver et à garder un emploi satisfaisant et qui, de ce fait, ont tendance à compter sur des paiements de transfert pour assurer la plus grande partie de leur revenu. Ce sont eux qui constituent les groupes-cibles de la Stratégie d'emploi communautaire, ce qui reflète le rapport spécial qui existe entre la Stratégie d'emploi communautaire et les efforts du gouvernement pour améliorer le système de sécurité sociale du Canada.

L'action de la Stratégie d'emploi communautaire se situe à trois paliers principaux:

- 1) Au niveau de la collectivité, en vue de l'inciter à collaborer avec le gouvernement à l'amélioration des services offerts aux groupes-cibles;
- 2) Au niveau fédéral-provincial, en vue de perfectionner les mécanismes de mise en oeuvre des politiques de sécurité sociale et de main-d'oeuvre à l'intention des groupes-cibles; et
- 3) Au niveau national, afin de mettre en oeuvre des politiques de main-d'oeuvre et de sécurité sociale mieux coordonnées.

La phase de mise au point de la Stratégie d'emploi communautaire a pour but d'établir une méthode cohérente qui permette aux gouvernements et aux collectivités de conjurer leurs efforts pour résoudre les problèmes persistants de chômage chronique.

Le Ministère a continué d'améliorer ses programmes de création d'emploi. Grâce au Programme des initiatives locales, au Programme d'aide à la création locale d'emploi et à Perspectives-Jeunesse, le Canada est

## MAIN-D'OEUVRE

Au cours de l'année sur laquelle porte le présent rapport, soit 1974-1975, Main-d'oeuvre Canada a consacré la majeure partie de ses efforts à aider les travailleurs canadiens qui éprouvent continuellement des difficultés particulières à trouver et à garder un emploi, et à intégrer les Centres de Main-d'oeuvre du Canada aux collectivités qu'ils desservent.

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales a entrepris l'étude des activités de Main-d'oeuvre Canada, qui lui a soumis quatre mémoires détaillés sur les politiques, les programmes et les services de main-d'oeuvre. (On peut se procurer ces quatre mémoires en s'adressant au Ministère). Le Comité doit publier un rapport sur ses conclusions et ses recommandations dès le début de 1976.

Au 31 mars 1975, 350 C.M.C. étaient pourvus de Centres d'information sur l'emploi (C.I.E.), conçus sur le principe du libre-service; l'aménagement des C.I.E. dans les autres C.M.C. devait être terminé vers le milieu de 1975. Grâce au principe du libre-service, les clients peuvent consulter eux-mêmes les informations sur les emplois et le marché du travail affichées dans les C.I.E. Il leur est ainsi possible de choisir l'emploi pour lequel ils se sentent qualifiés. Un conseiller en main-d'oeuvre s'assure que les clients satisfont aux exigences particulières de l'emploi avant de les présenter à l'employeur. On peut ainsi exposer plus rapidement les offres d'emploi aux travailleurs en quête d'emploi. Les services aux chercheurs d'emploi et aux employeurs s'améliorent en fonction de l'expérience acquise dans les C.I.E. Le concept des Centres d'information sur l'emploi permet en outre aux conseillers en main-d'oeuvre d'intensifier leurs efforts en vue de satisfaire les besoins spéciaux des travailleurs et des employeurs.

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre du Canada, qui a été modifié, prévoit maintenant des subventions pour les chômeurs envoyés à l'extérieur de leur secteur de résidence par un C.M.C. en vue d'un emploi temporaire. La nouvelle subvention de voyage en vue d'un emploi temporaire a permis de corriger certains déséquilibres du marché du travail en incitant les travailleurs à accepter des emplois temporaires et les employeurs, à informer les Centres de Main-d'oeuvre du Canada des postes vacants dans leur entreprise. Le revenu des travailleurs qui ont demandé une subvention pour déménager a également changé. Auparavant, l'admissibilité





Le nouveau réseau de Services de main-d'oeuvre agricole du Canada, mis sur pied en avril 1974, a effectué 17,888 placements ordinaires qui ne sont pas comptés parmi les placements effectués par les C.M.C. déjà mentionnés.

Dans le cadre de 125 projets élaborés dans les collectivités, le Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada a effectué 25,000 placements ordinaires et 24,418 placements temporaires (au total 49,618 placements). Certains de ces placements sont inclus dans les placements des C.M.C. susmentionnés.

#### Formation:

En 1974-1975, le Ministère a consacré un montant total de 401 millions de dollars à la formation d'environ 292,000 travailleurs adultes à travers le pays, dans le cadre de la formation industrielle et institutionnelle du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

#### Visites aux employeurs:

Le personnel de Main-d'oeuvre Canada a fait 256,335 visites personnelles à des employeurs.

#### Stratégie d'emploi communautaire:

Au cours de l'année financière, le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces, a lancé la phase de mise au point de trois ans de la Stratégie d'emploi communautaire.

#### Arrivée d'immigrants:

Le Canada a accueilli 216,611 immigrants, c'est-à-dire 13,397 (6.6. p. 100) de plus que l'année précédente. De ce nombre, 102,385 se sont intégrés à la population active, comparativement à 101,764 en 1973-1974.

#### Livre vert sur la politique d'immigration:

Le 3 février 1975, un Livre vert sur la politique d'immigration a été déposé à la Chambre des communes. Ce document en quatre volumes porte sur les options qui s'offrent au Canada au moment de remanier la Loi sur l'immigration.

Les appendices du présent rapport se trouvent aux pages 37 à 54.

-----  
mois allant du 1<sup>er</sup> juin 1974 au 21 mars 1975. Avant le 1<sup>er</sup> juin 1974, les statistiques aux placements dans les emplois occasionnels portaient sur le nombre réel de jours-hommes de travail occasionnel ou à court terme.

# FAITS SAILLANTS DE 1974-1975

Il y a au Canada environ 450 C.M.C. relevant du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

## Inscriptions:

Au total, 4,300,712 travailleurs se sont inscrits en vue d'un emploi dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada, ce qui représente une hausse de 8 p. 100 par rapport à 1973-1974. A quelque moment que ce soit au cours de l'année, un peu plus d'un million de travailleurs étaient inscrits aux C.M.C.

## Postes vacants:

Les employeurs ont inscrit 1,491,538 offres d'emploi aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada en 1974-1975.

## Présentations:

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont présenté 3,448,475 travailleurs à des employeurs.

## Placements:

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont effectué au total 1,034,547 placements ordinaires (c'est-à-dire dans des emplois qui durent plus d'une semaine) et 144,191 \*placements temporaires (c'est-à-dire dans des emplois qui durent une semaine ou moins); ces chiffres comprennent les placements effectués par les C.M.C. pour étudiants, qui se répartissent comme suit: C.M.C. pour étudiants:

Placements ordinaires	167,867
Placements temporaires	48,873
Total	216,740

\*Il est à remarquer que le nombre de placements temporaires (144,191) représente le nombre d'emplois occasionnels vacants comblés au cours de la période de 10

- établir un système équitable de sélection et d'admission des immigrants, fondés sur 1) l'absence de traitements de faveur, 2) les préoccupations humanitaires et 3) les besoins du marché du travail canadien.

Les Lois et les Règlements appliqués par le Ministère sont les suivants:

La Loi sur l'immigration (S.R.C. 1970, c. 1-2) et le Règlement (C.P. 1974, établi conformément à l'article 57)  
La Loi sur la formation professionnelle des adultes (S.R.C. 1970, c. A-2 et 1972, c. 14) et le Règlement  
Article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional (S.R.C. 1970, c. R-3)  
La Loi sur le conseil canadien de la main-d'oeuvre et de l'immigration (1970, c. C-4)  
La Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration (1970, c. M-1)  
Règlement sur les prêts d'indemnités de passage (C.P. 1967, établi conformément à l'article 69)  
Règlement sur les enquêtes de l'immigration (D.O.R.S./67-621)  
Loi sur la commission d'appel de l'immigration (1970 c. I-3)  
Décret sur les appels concernant l'immigration parainée (C.P. 1967-1956) établi conformément à l'article 17 de la Loi sur la commission d'appel de l'immigration

Règlements établis conformément à la Loi sur les subsides:

Service de placement  
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada  
Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada  
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada  
Programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre  
Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada  
Programme des initiatives locales  
Programme d'aide à la création locale d'emploi  
Services diagnostiques  
Programme d'extension des services de main-d'oeuvre  
Service de main-d'oeuvre agricole du Canada  
L'agriculture pour jeunes Canadiens  
Perspectives-Jeunesse  
Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre (C.P. 1972-360) établi conformément à la Loi sur les subsides, n<sup>o</sup> 3, 1971  
Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre (C.P. 1972-44) établi conformément à la Loi sur les subsides n<sup>o</sup> 3  
Loi sur l'assurance-chômage (Partie VII, 1971) (1970-71-72, c. 48)

## LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, créé en vertu de la Loi sur l'organisation du gouvernement de 1966, est responsable de l'organisation et de l'utilisation des ressources de main-d'oeuvre au Canada, des services d'emploi et de l'immigration.

Les programmes et les services administrés par le Ministère sont orientés plus précisément vers les objectifs suivants:

- adapter d'une manière efficace et rapide l'offre à la demande d'emploi, en aidant les travailleurs à trouver les emplois qui leur conviennent grâce au conseil professionnel, en incitant les employeurs à faire des offres d'emploi et en présentant les travailleurs aux employeurs;
- offrir des cours de formation qui permettront aux Canadiens d'accroître au maximum la productivité et le niveau de revenu des travailleurs et répondre aux besoins en main-d'oeuvre des employeurs;

- fournir une aide financière aux travailleurs en chômage ou aux travailleurs sous-employés, pour leur permettre de déménager avec leur famille vers d'autres régions où ils pourront trouver un emploi et où leurs spécialités sont en demande;

- stimuler les emplois au moyen de programmes de création d'emploi pour les désavantagés et ceux que frappe le chômage saisonnier;
- coordonner les programmes et services de placement et de main-d'oeuvre, en collaboration avec les autres ministères fédéraux et les ministères et les agences du travail et du bien-être des provinces et territoires;

- créer des mécanismes pouvant prévoir la demande professionnelle et faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques ou autres;

- rassembler, comparer et diffuser des renseignements sur le marché du travail, analyser en détail et interpréter l'incidence des programmes du ministère; et



# TABLE DES MATIÈRES - (suite)

12.	Accords d'adaptation aux études de main-d'oeuvre 1966-1967 à 1974-1975.....	48
13.	Destination prévue des immigrants.....	49
14.	Provenance des immigrants.....	50
15.	Principaux pays de résidence permanente des immigrants.....	51
16.	Immigrants au Canada, par groupe de professions.....	53
17.	Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration (envi-sagées).....	54
	Etat des dépenses par programme 1974-1975.....	

23	Division de la recherche et de la planification stratégique.....
23	Groupe des travaux de recherche.....
25	Direction des Prévisions et de l'Analyse économique.....
26	Groupe de l'Évaluation et de la Planification stratégique.....
26	Direction de l'Analyse et du Développement - professions et
26	carrières.....
27	Bibliothèque.....
29	Administration.....
29	Division de l'administration.....
29	Gestion des documents.....
30	Gestion du matériel.....
30	Services techniques.....
30	Administration générale.....
30	Gestion des directives.....
30	Services d'informatique.....
31	Service des finances et service de gestion.....
31	Le Service de la comptabilité et de la vérification.....
31	Service des comptes à recevoir et du revenu.....
31	Direction des services de gestion.....
31	Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion.....
32	Service du personnel.....
32	Service d'information.....
33	Appendices 1 à 17
37	1. Rapport d'activité des services de placement, 1974-1975.....
38	2. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
38	dépenses, 1974-1975.....
38	3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
39	Stagiaires en établissement ou dans l'industrie et dépenses,
39	1974-1975.....
39	4. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada
40	Nombre de stagiaires inscrits.....
40	5. Perfectionnement de la formation;
41	Projets approuvés par l'exercice financier 1974-1975.....
41	6. Formation des travailleurs désavantagés dans le cadre du
42	PFMC, 1974-1975.....
42	7. Stagiaires inscrits à plein temps en établissement ou dans
43	l'industrie.....
43	8. Programme des initiatives locales
44	Résumé 1974-1975.....
44	9. Perspectives-Jeunesse
45	Résumé 1974.....
45	10. Programme d'aide à la création locale d'emploi
46	Résumé des contrats de 1974-1975.....
46	11. Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada
47	Résumé des accords d'encouragement à l'adaptation de la
47	main-d'oeuvre Canada.....

# TABLE DES MATIÈRES

Page

x	Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.....
xii	Points saillants.....

1	Main-d'oeuvre.....
---	--------------------

4	Relations fédérales-provinciales.....
---	---------------------------------------

5	Le service d'emploi.....
---	--------------------------

6	Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.....
---	---

7	Formation institutionnelle.....
---	---------------------------------

7	Formation industrielle.....
---	-----------------------------

8	Création d'emploi.....
---	------------------------

8	Programme des initiatives locales.....
---	--

9	Perspectives-Jeunesse.....
---	----------------------------

9	Programme d'aide à la création locale d'emploi.....
---	---

10	Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.....
----	--

11	Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada.....
----	---

11	Clients spéciaux.....
----	-----------------------

12	Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada.....
----	---

12	Autochtones.....
----	------------------

12	Activités du Ministère dans les régions septentrionales.....
----	--

13	Femmes.....
----	-------------

14	Jeunes travailleurs.....
----	--------------------------

14	Emploi d'été des étudiants.....
----	---------------------------------

15	Services aux étudiants et aux diplômés.....
----	---

15	Programme d'aide au placement civil des anciens militaires.....
----	---

15	Stratégie d'emploi communautaire.....
----	---------------------------------------

17	Agriculture Canada.....
----	-------------------------

19	Immigration.....
----	------------------

20	Nouvelles dispositions réglementaires concernant les immigrants.....
----	--

20	Etude sur l'immigration et les objectifs démographiques du
----	--

20	Canada.....
----	-------------

21	Opérations à l'étranger.....
----	------------------------------

21	Les réfugiés chiliens.....
----	----------------------------

22	Immigration de personnes de la République populaire de Chine.....
----	---

22	Chypre.....
----	-------------

22	Préparation aux Jeux Olympiques de 1976.....
----	--





A l'honorable Robert Andras, C.P., député,  
Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère  
de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1974-1975.

Respectueusement soumis,

Le sous-ministre  
Allan E. Gottlieb



A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel  
du ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année  
financière 1974-1975.

Respectueusement soumis,

ROBERT ANDRAS  
ministre de la Main-d'oeuvre  
et de l'Immigration

Information Canada  
Ottawa, 1976  
No de cat.: MPI-1975



# RAPPORT ANNUEL

Pour  
l'année financière  
1974-1975



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Ministre  
Robert Andras

Manpower  
and Immigration  
Minister  
Robert Andras



# RAPPORT ANNUEL 74-75

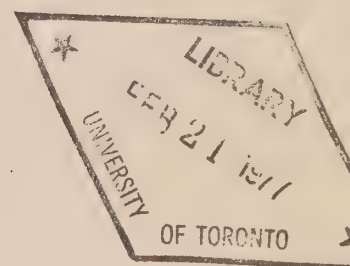
Manpower  
Main-d'œuvre  
et Immigration  
and Immigration



A1 MI  
-A56

Government  
Publications

# ANNUAL REPORT 75-76



Manpower  
and Immigration

Main-d'œuvre  
et Immigration





# ANNUAL REPORT

For the  
Fiscal Year  
1975-1976



Manpower  
and Immigration

Bud Cullen  
Minister

Main-d'œuvre  
et Immigration

Bud Cullen  
Ministre



His Excellency,  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of  
the Department of Manpower and Immigration for the fiscal year 1975-1976.

Respectfully submitted,

BUD CULLEN  
Minister of Manpower and Immigration





The Honourable Bud Cullen, P.C., M.P.,  
Minister of Manpower and Immigration,  
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of  
Manpower and Immigration for the fiscal year 1975-1976.

Respectfully submitted,

ALLAN E. GOTLIEB  
Deputy Minister



## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Department of Manpower and Immigration.....	x
Highlights.....	xii
<u>Manpower</u> .....	1
Federal-Provincial Relations.....	3
The Employment Service.....	4
Canada Manpower Training Program.....	5
Institutional Training.....	6
Industrial Training.....	7
Training Development.....	7
Training Information.....	7
Job Creation.....	8
Local Initiatives Program.....	8
Opportunities for Youth Program.....	8
Local Employment Assistance Program.....	8
Canada Manpower Mobility Program.....	9
Canada Manpower Consultative Service.....	10
Special Services and Programs for Worker Clients.....	10
Outreach.....	11
Native People.....	11
Northern Activities.....	11
Women.....	12
Ex-Inmates.....	13
Physically and Mentally Handicapped.....	13
Welfare Recipients - Rural/Urban Poor.....	13
Young Workers.....	13
Student Summer Employment.....	14
Services to Students and Graduates.....	14
Civilian Employment Assistance Program.....	15
Community Employment Strategy.....	15
Agricultural Programs.....	16
Federal Public Service Recruitment.....	17
<u>Immigration</u> .....	18
Review of Immigration Policy and Legislation.....	19
Non-Immigrant Control Procedures.....	19



# TABLE OF CONTENTS - Continued

	Page
Distinctive Social Insurance Numbers.....	19
Temporary Workers.....	20
Foreign Operations.....	20
Chilean Refugees.....	20
Immigration from the People's Republic of China.....	20
Refugees from Indo-China.....	21
Lebanon.....	21
Settlement.....	21
Federal-Provincial Relations.....	21
<u>Special Projects.....</u>	22
<u>Strategic Planning and Research.....</u>	23
Research Projects Group.....	23
Economic Analysis and Forecasts Branch.....	25
Strategic Planning and Evaluation Group.....	26
Occupational and Career Analysis and Development Branch.....	26
Demographic Policy Secretariat.....	27
Library.....	27
<u>Administration.....</u>	29
Administrative Services.....	29
Records Management.....	29
Materiel Management.....	29
Technical Services.....	29
Word Processing Services.....	30
Policy Development and Analysis Services.....	30
<u>Financial Services.....</u>	30
Accounting Policy and Financial Systems Development Division.....	30
Accounting Operations Division.....	30
Financial Planning and Analysis Division.....	31
Finance and Administration (Immigration).....	31
Finance and Administration (Manpower).....	31
<u>Management Review and Improvement Bureau.....</u>	32
<u>Management Services.....</u>	32
<u>Information Systems Branch.....</u>	32
<u>Personnel Division.....</u>	33
<u>Information Service.....</u>	34

# TABLE OF CONTENTS - Concluded

	Page
Appendices	
1. Employment Service Activity 1975-76.....	39
2. Canada Manpower Training Program: Institutional and Industrial Expenditures 1975-76.....	40
3. Canada Manpower Training Program: Number of Trainees Started 1975-76.....	41
4. Canada Manpower Training Program: Institutional and Industrial Expenditures and Trainees Started; Trainees Started by Type of Training (Full-time Only) 1975-76.....	42
5. Training for the Disadvantaged (As a Proportion of Total CMTP Training) 1975-76.....	43
6. Canada Manpower Training Program: Training Improvement Projects 1975-76.....	44
7. Local Initiatives Program: Summary 1975-76.....	45
8. Opportunities for Youth: Summary 1975.....	46
9. Local Employment Assistance Program: Summary of Contracted Projects 1975-76.....	47
10. Canada Manpower Mobility Program: Expenditures on Grants Authorized 1975-76.....	48
11. Canada Manpower Mobility Program: Number of Grants Authorized 1975-76.....	49
12. Canada Manpower Consultative Service: Summary of Manpower Consultative Service Agreements (February 1965 to March 31, 1976).....	50
13. Canada Manpower Consultative Service Agreements 1967-68 - 1975-76.....	51
14. Intended Destination of Immigrants.....	52
15. Where Immigrants Came From.....	53
16. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada.....	54
17. Immigration by (Intended) Occupational Group.....	56
18. Department of Manpower and Immigration: Statement of Expenditures 1975-76.....	57

## THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, authorized under the provisions of the Government Organization Act of 1966, assumes responsibility for "the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration."

Programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- the effective meeting of Canada's labour needs by rapid matching of jobs and workers through recruitment, counselling, development of job orders and referral of workers to employers and employers to workers;
- the sponsoring of educational upgrading and training for Canadians to develop satisfying and productive careers while meeting the manpower requirements of employers and the economy;
- the provision of financial assistance to the unemployed and under-employed, enabling them to move with their families to areas where there are jobs or their skills are in demand;
- the production of employment through job creation programs for the disadvantaged and those experiencing seasonal unemployment;
- the coordination of employment and labour-related programs and services in co-operation with other federal departments and provincial and territorial labour and welfare departments and agencies;
- the development of mechanisms for occupational forecasting and manpower planning and the facilitation of manpower adjustments precipitated by technological and other changes;

- the collection, collation, and distribution of labour market information, and the detailed analysis and interpretation of the impact of departmental programs;
- in immigration, the establishment of an equitable system of selecting and admitting immigrants based on (1) non-discrimination, (2) humanitarian concerns, and (3) meeting the needs of Canada's labour market.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Canada Manpower and Immigration Council Act (R.S.C. 1970, c.C-4)  
 Department of Manpower and Immigration Act (R.S.C. 1970, c.M-1)  
 Immigration Act (R.S.C. 1970, c.1-2) and Regulations (P.C. 1974, pursuant to section 57)  
 Immigration Inquiries Regulations (SOR/67-621)  
 Immigration Appeal Board Act (R.S.C. 1970, c.1-3)  
 Immigration Sponsorship Appeals Order (P.C. 1967-1956) pursuant to section 17 of the Immigration Appeal Board Act)  
 Immigration Aid Societies Act (R.S. 1952, c.146)  
 Immigration Laws and Procedures Act (R.S. 1973-74, c.28)  
 Alien Labour Act (R.S.C. 1970, A-12)  
 Emergency Gold Mining Assistance Act (R.S.C. 1970, E-5) jointly administered with the Department of Energy, Mines and Resources  
 Temporary Immigration Security Act (R.S. 1974-75-76, c.91) assented to March 30, 1976  
 Assisted Passage Loan Regulations (P.C. 1967-1701, pursuant to section 69)  
 Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c.A-2 and 1972, c.14) and Regulations  
 Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c.R-3)  
 Unemployment Insurance Act, 1971 (R.S.C. 1970-71-72, c.48) (Part VII), and National Employment Service Regulations  
 Reinstatement in Civil Employment Act (R.S.C. 1952, c.236)

Regulations made pursuant to Appropriation Acts:

Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971  
 Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3

Other authorized programs and services regulated by Vote in Appropriation Acts:

Employment Service  
 Canada Manpower Training Program  
 Canada Manpower Adjustment Program  
 Canada Manpower Mobility Program  
 Manpower Training Research Projects  
 Canada Agricultural Manpower Programs  
 Local Initiatives Program  
 Local Employment Assistance Program  
 Diagnostic Services  
 Outreach  
 Opportunities for Youth



## HIGHLIGHTS 1975-76

The department operates a network of approximately 450 Canada Manpower Centres across the country.

### Registration:

A total of 4,476,577 people registered or re-registered for work with Canada Manpower Centres. This represents an increase of 4.1 per cent over 1974-75. The average number of workers registered at any one time during the year was more than 1.2 million.

### Job Vacancies:

Employers listed 1,240,497 job vacancies with Canada Manpower Centres in 1975-76.

### Referrals:

Canada Manpower Centres made 3,396,640 referrals to employment.

### Placements:

Canada Manpower Centres made a total of 901,536 regular (of more than one week's duration) placements and 162,480 casual (one week or less) placements; included in these figures are placements made by CMCs for Students as follows:

Regular Placements	139,156
Casual Placements	53,116
Total Placements	<u>192,272</u>

The Canada Farm Labour Pool Program made 39,172 regular placements; these placements are not included in the CMC placement activity mentioned above.

Through 150 community-based projects, the Outreach Program helped 28,172 people find regular or casual jobs; some of these placements are also reflected in the CMC placement activity previously mentioned.

### Training:

The department spent a total of \$505 million under the Canada Manpower Training program - Institutional and Industrial - for a total enrolment in training of approximately 275,000 adults across Canada.

### Employer Visits:

Canada Manpower staff made 331,332 personal visits to employers during the year.

### Immigrant Arrivals:

Canada received 176,792 immigrants, a decrease of 39,819 (18.4 per cent) over the previous year. Of these, 75,423 were added to the labour force compared to 102,385 in 1974-75. Immigrants brought more than \$724 million into the Canadian economy.

### Green Paper On Immigration Policy:

Extensive national debate was stimulated by publication of the Green Paper and country-wide meetings of the Special Joint Committee of the Senate and House of Commons. A legislative drafting group was established to prepare proposals for a revised Immigration Bill.

### Advertising And Publicity:

Information Service launched major advertising campaigns during the fiscal year for the Local Initiatives Program and the Hire a Student Program. A publicity campaign was developed for the "Careers Canada" series published by the Strategic Planning and Research Division.



## MANPOWER

During the year under review, 1975-76, the activities of the Manpower Division were focused on three main fronts. The department participated in the full range of interdepartmental activities surrounding International Women's Year (IWY) as well as participating in its own IWY programs, especially designed to promote equal employment opportunities for women. New approaches were developed in the employment service to ensure not only that the full range of departmental programs was available to native Canadians, but also that they had complete access to these programs. Continued progress was made in the developmental phase of the Community Employment Strategy, which was designed to create a coherent approach by governments and communities, working together to resolve persistent problems of long-term unemployment.

The Standing Senate Committee on National Finance completed its public examination of the operations of the Manpower Division in June 1975. The public hearings, which began in February 1975, involved the appearance of Canadian employers, independent experts on manpower and related matters, as well as the Minister of Manpower and Immigration and departmental officials.

The introduction of self-service Job Information Centres (JICs) to Canada Manpower Centres (CMCs) was completed during the year. Through their various components, such as the Job Bank, Employment Opportunity Library, and Training "Open File," JICs offered their clients a wide spectrum of self-service possibilities either in terms of employment or information about services and programs available. Since their introduction, JICs have been particularly effective in promoting client occupational mobility, thus facilitating the matching of workers with employer demands.

To increase the effectiveness of CMCs, and in particular JICs, the department continued expanding its use of electronic data communication systems in urban areas. These systems provided employee clients with information regarding jobs available in other CMCs in the overall labour market area, and provided employers with a broader selection of workers.

The Canada Manpower Mobility Regulations were revised to provide Travel Grants to seasonal agricultural workers. These new grants provided financial assistance to persons accepting seasonal agricultural employment in

areas of Canada where labour shortages existed. The grant paid for return travel costs to the agricultural site. If the employment was expected to last at least one week, the person was entitled to receive travel costs and a one day living allowance of \$20.00.

Due to the unprecedented demands on the program, and in keeping with the overall reduction in government program spending, stringent policy changes were introduced in December 1975, to ensure that the limited program funds would be used to assist those workers whose needs for mobility assistance were greatest. These major policy changes, which remained in effect for the balance of the fiscal year 1975-76, limited the Relocation Grant to workers with dependants, terminated the \$1,500 Home Purchase Allowance, and reduced the amount of the Re-establishment Allowance.

Manpower training agreements with three provinces, Ontario, Quebec, and Alberta, were renegotiated during the year and extended to March 31, 1977. These agreements, like those coming up for renegotiation with other provinces in the next fiscal year, provided the basis of a partnership with the provincial and territorial governments. This partnership developed strategies and priorities for the Canada Manpower Training Program through the federal-provincial Manpower Needs Committees, which have a mandate to determine the regional and local training needs and take actions to meet them.

The department continued to develop its Job Creation Programs. During the year, attention was given to the use of Job Creation Programs in Community Employment Strategy target areas. As was the case last year, continued interest was shown in the department's Job Creation Programs by foreign governments; representatives from various countries were received and briefed on the Canadian experience. The major delegations came from Britain, Ireland, France, and the United States.

Progress continued during the year in coordinating departmental services, policies, and programs, with those of the Unemployment Insurance Commission.

The Special Job Finding and Placement Drive (SJF&PD), designed to find jobs for suitable Unemployment Insurance (UI) claimants, employable welfare recipients, and other CMC clients through the use of aggressive marketing techniques was expanded from the seven major urban areas involved the previous year to a total of 34.

During the year, the department and the commission jointly undertook two pilot projects in the context of SJF&PD. The "Claimant Certification" project, which took place in Calgary, Alberta, exposed UI claimants to CMC services, and especially to jobs available, as soon as possible after they had filed for UI benefits, and before their benefit period commenced. The "Job Exposure Before Claim" project implemented in Kitchener, Ontario, exposed all potential UI claimants to CMC services and jobs before they filed a claim. As with SJF&PD, suitable clients were actively marketed by the CMCs. This improved cooperation between the two organizations and the resultant increase in the number of unemployed persons referred to jobs was estimated to have reduced the need for unemployment insurance benefits by some \$18 million during the period April to September 1975.



On the basis of these pilot projects the department and the commission proceeded with the harmonization of both their field operations, incorporating the most effective features of SJF&PD and the two pilot projects.

During the year, further progress was made towards achieving the goal of "one stop" service for both UIC and CMC clients by instituting joint facilities wherever possible, and encouraging closer co-operation between local personnel.

The department was increasingly concerned with the utilization of foreign workers in a wide range of occupations and the effect that this has had on job openings for Canadian workers. For this reason policy has been more directed towards ensuring that Canadians are considered first for all jobs available. To ascertain the availability of qualified Canadians, the department consulted professional, business, and trade union associations to supplement its own extensive knowledge of the Canadian labour market.

To the extent that requirements could not be met from within Canada, foreign workers were admitted, either as landed immigrants or for temporary periods under employment visas. In both instances, however, the policy has been to integrate the use of such workers into a plan, developed with the employers and, where indicated, the appropriate trade unions, for the long-term solution of the skill shortage through the development of our own resident labour force.

Measures were also taken during the past year to ensure that the rights of temporary foreign workers were protected while they were employed in Canada. These measures included intensified counselling of the foreign workers before they left their own countries, and providing them with a confirmed employment offer in which employers clearly set out the wages and working conditions of the employment in question.

#### Federal-Provincial Relations

The department recognizes the need for consultation and co-operation between the federal and provincial governments and strives to obtain, where possible, complementary federal and provincial activities and avoid duplication. The objective of federal-provincial consultation and co-operation is the provision of the best possible manpower service to Canadians.

The federal-provincial dialogue in manpower matters results in numerous contractual and working arrangements, both formal and informal. Following are the main arrangements concluded in 1975-76:

- Adult Occupational Training Agreements with Alberta, Ontario, and Québec were extended until March 31, 1977. Agreements with other provinces remained in force to the end of the fiscal year under review.

- Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements covering periods of up to two or three years were signed or under negotiation with all provinces except Newfoundland. The Local Agricultural Manpower Boards established under these agreements, and the Canada Farm Labour Pool Program continued their activities in the agricultural sector.
- Federal-Provincial Agreements on the development of a Community Employment Strategy were reached with the territories and all provinces with the exception of Manitoba. Communities and target groups were designated, and some communities were in the process of articulating employment plans or strategies.
- Liaison was established with several provinces to develop more efficient means of delivering employment services to social assistance recipients. Under these arrangements, provincial government staff located in a number of CMCs provided special services to social assistance recipients, such as helping them to utilize CMC services and to become more aware of employment opportunities.

The Joint Federal-Provincial Manpower Needs Committees, formed of senior representatives from key federal and provincial departments concerned with manpower and related matters, continued to be the main instruments of federal-provincial consultation on manpower matters in most provinces. The mandate of these committees includes the assessment of manpower needs in terms of labour market needs, special groups of individuals, and specific industrial sectors; the recommendation of training plans, priorities, and strategies to both levels of government; and the coordination of federal and provincial programs related to manpower. The committees may also discuss program objectives, priorities, and implementation policies, and can develop recommendations to both levels of government that can have an impact on the development of national and provincial policies.

#### The Employment Service

Finding jobs for people and people for jobs remained the main objective of Canada's employment service and thus the key function of Canada Manpower Centres. In 1975-76, 4.5 million people (Appendix 1) registered or re-registered for work with Canada Manpower Centres; at any one time during the year there were over 1.2 million workers registered for work.

Canada Manpower staff made 331,332 personal visits to employers who listed 1,240,497 job vacancies. A total of 3.4 million employment referrals were made, resulting in 901,536 regular placements, which included 139,156 regular placements made by CMCs for Students. Canada Farm Labour Pools made 39,172 regular placements. Also, in 1975-76, 162,480 casual (one week or less) placements were made, including 53,116 casual placements made by CMCs for Students (Appendix 1).

Through 150 community-based projects in 1975-76, the Outreach Program recorded 28,172 regular and casual placements of Outreach clients into jobs; some of these placements are included in the CMC placement activity referred to above.

In the field of testing, experimental studies with the Canadian Occupational Interest Inventory (COII) were completed. This inventory is a counselling aid for use by counsellors to determine suitable occupations clients may wish to pursue.

A total of 1,163 clients were referred to diagnostic services during 1975-76, representing a 46 per cent increase over 1974-75. The purpose of the special diagnostic services was to ensure that counsellors understand the implications of any physical, social, or psychological factors affecting a client's ability to find employment. Approximately 80 per cent of those referred received assistance in the form of job placement, training, and other departmental programs. Diagnostic services were purchased through agencies or individuals in the public and private sectors under personal service contracts.

A film version of the Creative Job Search Techniques program, (CJST) specifically designed to assist women to re-enter the labour market, was produced.

#### Canada Manpower Training Program (CMTF)

Manpower training plays a key role in developing Canada's labour force. It provides workers with the skills and knowledge needed for better paid, steadier, and more satisfying jobs. It benefits employers by providing better access to qualified workers and assisting them to expand their own training capabilities. In 1975-76 the department spent almost \$505 million under CMTF for a total institutional and industrial training enrolment of some 275,000 adults across Canada (Appendices 2, 3 and 4).

The department continued to emphasize the need for increased full-time training for women and offered a wider range of courses to approximately 61,000 trainees. Special courses were developed for them, notably the course "Employment Orientation for Women" in British Columbia that had the particular aim of helping women return to the work force. During the year women accounted for 35 per cent of the work force; an equal percentage received training under the CMTF. This was an increase of 75 per cent from 1968-69 when women made up only 20 per cent of the trainees under the program.

Emphasis was maintained on the training requirements of the disadvantaged. A study of the delivery systems used to assist these groups was carried out with a view to developing improved approaches. Some special courses were purchased to provide improved service to individual clients. The department spent more than 13 per cent, or \$69,176,895, of its training funds in this area (Appendix 5).



The joint Treasury Board/Department cost-benefit evaluation of the CMTP estimated that the economy benefits from three to seven dollars for every dollar spent.

When the new training agreements with the provinces were signed in 1974-75, a number of claims relating to the previous agreements remained outstanding. Payments against these claims amounted to \$13 million in 1975-76. These are included in the total expenditures for institutional training.

### Institutional Training

Training purchased by the department from provincial colleges and vocational schools (and, to a small extent, from privately operated schools) consists of four basic types:

- Occupational Skill Training: provides the skills and knowledge required to perform an occupation;
- Language Training: for immigrants, or in some cases migrants, who because they lack fluency in English or French are not able to use their employment skills;
- Basic Training for Skill Development (BTSD): adult academic upgrading that includes two components for special needs clients; i.e. Basic Job Readiness Training (BJRT) and Work Adjustment Training (WAT);
- Apprenticeship Training: the classroom portion of training for provincially registered apprentices.

Despite inflationary pressures during 1975-76, the department, in co-operation with the provinces, delivered more institutional training days than had been anticipated. The total of 15.4 million training days was approximately 800,000 above the level reached during 1974-75. The cost of this training was \$269 million in course purchases with a further \$186 million paid the trainees as allowances (Appendix 2).

The main thrust of the program continued to be skill training, involving 39.9 per cent of the trainees. Apprentice training showed a modest growth with 28.2 per cent of the total, while basic training for skill development (education upgrading) decreased slightly to 26.1 per cent of all trainees. Language training accounted for 5.8 per cent and was in strong demand during the year, particularly to assist Vietnamese refugees (Appendix 4).

The joint project of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission in Newfoundland, designed to test co-operative measures for the assistance of unemployed workers in their return to work, continued during 1975-76. Under this project, the Unemployment Insurance Commission provided a major portion of the income maintenance funds for selected trainees in courses purchased by Manpower.

The total federal expenditure for full-time and part-time training increased over 1974-75 by \$91 million, to \$456 million. The number of full-time trainee starts increased by 5,050 to 175,596, and part-time starts decreased by 25,047 to 37,588. This decrease occurred primarily in Quebec where most of the part-time training was provided (Appendices 2 and 3).

### Industrial Training

During 1975-76, the base allocation of \$37 million was supplemented by an additional \$13 million provided to combat high unemployment. Consequently, high priority was given to activities involving the training and re-training of unemployed workers and those about to become unemployed.

A total of 61,389 workers commenced training during the year under the Canada Manpower Industrial Training Program; their employment status was as follows:

Unemployed	62 per cent
Employed	31 per cent
Employment threatened	7 per cent

More than 22,500 training contracts were signed between employers and the department, with an average duration of 66.9 days per trainee. As in previous years, efforts were directed towards people generally defined as disadvantaged or special needs clients; i.e., those people likely to experience difficulty in finding and keeping employment even when the demand for workers is strong. Of the 62 per cent unemployed clients taking industrial training, nine per cent belonged to that category.

Significant program administration changes were initiated during the year, primarily to simplify and reduce the time of contracting and the processing of claims for the participating firms.

### Training Development

In 1975-76 over \$2 million was spent on training improvement projects. With the approval of 69 new projects during the year, the total of active projects reached 146. Of these, 55 were completed with 91 still in progress at year-end (Appendices 2 and 6).

In response to the rising cost of training, several pilot projects were devoted to establishing a model that would measure the quality of high cost/high volume courses. The majority of completed projects dealt with the qualitative evaluation of Basic Training Skill Development, the technical/vocational programs, and the development of new course materials.

### Training Information

Greater emphasis was placed on disseminating information that concerns adult occupational training. The circulation of the quarterly "Adult Training" doubled from 5,000 to 10,000.



The publication is distributed without charge to those involved in the CMTP and related programs; i.e., administrators, counsellors, instructors, trainers, as well as to other individuals or groups who may require information on adult training.

### Job Creation

Job Creation Programs that operated under departmental auspices during the year consisted of the Local Initiatives Program (L.I.P.), the Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.), and the Opportunities for Youth Program (OFY).

#### Local Initiatives Program

In its fifth winter of operation, L.I.P. assisted unemployed Canadians with the creation of 5,723 community-based projects involving over 40,500 jobs and more than 922,000 man-weeks of work. Approximately \$130 million in federal funds was channelled into activities designed to contribute to the betterment of the communities in which they took place. In all, more than 16,000 applications for L.I.P. assistance were received (Appendix 7).

Because of the past success of the Constituency Advisory Group (CAG) experiment, this community consultation process was used again during the year in most areas of the country. The structure of the groups remained unchanged. A cross-section of community interests and local expertise was represented by 11 members who evaluated proposed projects and advised the minister on the order in which they should be funded. Over 5,900 Canadians have voluntarily participated in this phase of the L.I.P. approval process since the implementation of the procedure. As in the past, when the local Member of Parliament chose not to nominate such a group, L.I.P. officials carried out informal consultation with various community groups.

#### Opportunities for Youth Program

To alleviate high youth unemployment during the summer months, Canadian youth were again invited to participate in the Opportunities for Youth Program (OFY) during the summer of 1975. The 1975 program had a budget of \$32.8 million, and young people from across the country submitted some 9,000 proposals for consideration. Of these, more than 4,000 were funded, and more than 29,000 summer jobs were created (Appendix 8).

#### Local Employment Assistance Program

The Local Employment Assistance Program (L.E.A.P.) provides support for long-term job creation projects.

The program, begun in 1973, has two major objectives:

- to develop new approaches to long-term job creation for those who are unable to maintain regular and adequate employment by reason of geographic isolation, racial or cultural prejudices, or social, mental, or physical disabilities;

- to create employment opportunities that will contribute to the ongoing self-sufficiency of predetermined target groups and/or communities.

Proposals for L.E.A.P. projects are developed at the local level in conjunction with various social agencies, local community leaders and residents, and other provincial and federal departments, and are subjected to the scrutiny of provincial review boards set up for this purpose. The proposer (or sponsor) of a project may be a non-profit group, a citizens' or voluntary organization, a community corporation, a co-operative, or an individual. When approved, a project may receive funding for up to three years to achieve its objectives, although this funding is reviewed annually during this period. In addition, a developmental period of up to six months is permitted prior to the main funding period to develop and organize the ideas of the project before implementation.

All projects must be responsive to the indigenous characteristics of the target group as well as to the sociological, economic, and cultural milieu of the project's geographic location.

In the fiscal year 1975-76, \$13.3 million was allocated. As at March 31, 1976, 110 projects were being funded, representing the creation of 1,639 jobs (Appendix 9).

#### Canada Manpower Mobility Program

The Canada Manpower Mobility Program (CMMP) is designed to optimize the use of manpower resources in Canada by encouraging the geographical mobility of workers who must move to obtain suitable employment. The program is designed to promote higher productivity and effective regional use of the labour force and thus increase the efficiency of the economy by redeploying surplus and under employed workers to opportunity areas. CMMP removes financial barriers for workers who would otherwise be unable to move to areas where there is a demand for their skills. In encouraging labour force mobility, by relocating the unemployed worker and placing him or her in a job in a new area, the program can be viewed as an effective placement tool. The Canada Manpower Mobility Program provides financial assistance in the form of grants for the unemployed, under employed, or about to become unemployed worker as follows:

- Exploratory Grants allow workers to investigate job opportunities in other localities;
- Relocation Grants assist workers and their dependants to relocate in an area where suitable employment has been obtained;
- Special Travel Grants permit workers to travel to obtain manpower services not available locally;
- Travel Grants to Temporary Employment encourage workers to accept temporary jobs away from their home areas;

- Travel Grants to Temporary Employment in Seasonal Agricultural Work provide a financial incentive to encourage workers to accept temporary jobs in agriculture;
- Trainee Travel Grants enable individuals to travel to approved training courses under the Canada Manpower Training Program.

During the 1975-76 fiscal year, \$12,958,857 was spent to assist 47,218 workers under the Canada Manpower Mobility Program. This expenditure was authorized by Canada Manpower Centres to assist in the relocation of 12,786 workers and their dependants and provided Exploratory Grants to 18,370 workers to seek employment. In addition, 9,448 persons were given Special Travel Grants and 5,868 workers received Travel Grants to Temporary Employment (Appendices 10 and 11).

#### Canada Manpower Consultative Service

The Canada Manpower Consultative Service (CMCS) encourages employers and their employees to carry out manpower planning together. In a climate of understanding and co-operation problems of labour instability, high turnover, industrial expansion or plant closure, can be jointly examined and solutions recommended.

Through officers strategically located in all regions, the department provides technical advice and financial incentives to encourage management and labour to work on adjustment problems, and to develop mutually advantageous solutions.

The federal government assumes up to 50 per cent of the cost of manpower consultative service agreements, with the other parties involved - employers, workers, and in some cases, provincial governments - providing the balance.

During 1975-76 a total of 209 Manpower Assessment and Mobility Incentive Agreements were entered into with employers and employees. These agreements were made in a wide range of establishments and industries employing from 20 to 150,000 workers. The agreements covered more than 303,000 workers.

Federal government financial commitments for CMCS agreements entered into during 1975-76 amounted to \$755,000 and payments during the year on these and previous years' agreements amounted to \$1,320,020. At the year's end, 234 projects covering some 543,000 workers were in progress. In addition, four mobility agreements were in place under the CMCS program (Appendices 12 and 13).

#### Special Services and Programs for Worker Clients

A major objective of the Manpower Division is to ensure the provision of effective manpower services and programs for all clients and potential clients of Canada Manpower Centres. Every effort is made to identify groups and areas for which normal manpower services fail in one way or another to meet the needs of worker clients. The department investigates the special needs of certain clients; examines ways in which existing services and programs may be



modified or extended to help these clients; and develops new services and programs to improve their employment prospects. These special groups and the programs and services available to them are as follows:

#### Outreach

The objective of the Outreach Program is to develop and provide, through community-based projects, employment related services to areas or groups whose needs are such that they are not likely to be met by the regular Canada Manpower delivery system.

Outreach projects are directed at groups with special needs such as: Native people, women, youth, inmates and ex-inmates of correctional institutions, physically and mentally handicapped, geographically isolated, long-term welfare recipients and other groups. Outreach is an immediate and tangible expression of Manpower in the community.

During this fiscal year, the department funded 150 Outreach projects spread over 240 points of service. Five hundred project workers provided service to special needs clients, effecting 28,172 placements.

#### Native People

The Task Force on Manpower Services to Native People established in August 1974, continued its work during the year. Five regional coordinators were appointed. Meetings were held with the provincial and territorial associations of Metis, Indians, and Inuit. Manpower services became better known to Native people. Manpower's own staff became more knowledgeable of the needs of Native people and of the ways in which Manpower programs and services could be more effective.

The National Native Advisory Council, composed of the six major National Native Associations, the five regional coordinators, and the two co-chairmen of the Task Force held four meetings, each three days long. More than 20 Natives were appointed to work in CMCs; through Outreach projects some 125 Native people were hired to provide employment related services.

Special studies were carried out to study the quality of service rendered to Native people, the training needs of Manpower staff working with Native people, and the Native labour force.

Approximately two-thirds of all employment training provided to status Indians is currently being funded by Manpower.

#### Northern Activities

In the Yukon, the extension of CMC services to various communities throughout the territory is done through the Yukon Outreach Project. Management and administration of the project are in Whitehorse, with staff located in Carmacks, Mayo, Dawson City, Ross River, Watson Lake, Teslin, and Haines Junction. Through the project, there is particular emphasis on meeting the training and employment needs of Native people.

An active Canada Manpower Services to Employers Program encouraged territorial employers to upgrade their labour force, primarily through training, and to develop effective methods for the recruitment of workers to ensure maximum utilization of the Yukon labour force.

Some 10,600 worker clients registered with our department in the Yukon in 1975-76. Of these, over 7,900 persons were referred to known job vacancies and some 3,040 workers were placed in employment. Some 60 training contracts were signed with employers under the Canada Manpower Industrial Training Program involving approximately 580 workers. Most of the contracts were in the mining and transportation industries.

The Northwest Territories are serviced by Canada Manpower Centres in Yellowknife, Hay River, Inuvik, and Frobisher Bay. In addition, a full time sub-office is maintained at Fort Simpson and a second sub-office was opened at Fort Smith. The communities of Tuktoyaktuk, Fort Liard, Fort Resolution, Fort Good Hope, Igloolik, Pond Inlet, and Cape Dorset are served by Outreach projects.

The enormity of the task of serving this area's employment needs is well exemplified by the CMC in Yellowknife. With its branch offices, the CMC serves about 30 settlements with a population of 20,000, in an area covering some 1,304,900 square miles or one-fifth the area of Canada.

More than 10,500 workers registered with CMCs in the Northwest Territories in 1975-76. Of these, approximately 7,500 persons were referred to job vacancies, and more than 3,000 were placed in employment. Some 135 contracts providing training opportunities for 325 persons were signed with employers under the Canada Manpower Industrial Training Program.

#### Women

During 1975-76 the department continued its effort to promote equal employment opportunities for female clients. At the national level, the department participated on interdepartmental committees such as Taxation of Women and the Mechanisms for Integrations of the Status of Women's Concerns. These committees were part of a concerted federal effort to improve the employment status of women in Canada. In addition, a national information program was conducted to encourage women to consider nontraditional jobs. As a foundation for future research, an analytical review of action, research and development programs concerning women's employment was carried out and given wide distribution. At the international level, the department participated in the Organization for Economic Co-operation and Development Working Party on the Role of Women in the Economy. It also participated in the preparation of material for the Washington and Mexico conferences held as part of International Women's Year.

The regional offices developed special programs and activities to ensure that departmental programs responded effectively to women's employment needs. These activities varied from the production of 13 television programs on women in the Quebec labour force, to the establishment of a non-structured counselling service, Women's Place, sponsored under the Federal Labour



Intensive Program in the Pacific Region. The regions also participated in the full range of activities for International Women's Year, from mini-conferences for women in the Atlantic Region, to the organization of seminars for immigrant women in Ontario, to co-operation with the University of Manitoba in organizing a conference on Women in Two Careers.

#### Ex-Inmates

To foster improved co-operation between the Ministry of the Solicitor General and the Department of Manpower and Immigration concerning the provision of Manpower services to inmates and ex-inmates, the National Interdepartmental Committee on the Reestablishment of Inmates of Correctional Institutions was reactivated in late 1974. One of the committee's first tasks was to initiate the establishment of regional or provincial committees where such committees did not previously exist or had become inoperative. Channels of communication were established and as a result, co-operation between the two departments improved immensely.

#### Physically and Mentally Handicapped

To promote the hiring of the handicapped and to analyze employment barriers, the department initiated a joint study with the Public Service Commission. The study, in the form of demonstration projects, was undertaken in Montreal, Toronto, Vancouver, and the National Capital Region.

The department made a grant to the Canadian National Institute for the Blind (CNIB) to help defray operating costs. At the same time, the department agreed to participate in a nationwide investigation of the delivery of services to the blind, by the CNIB and Manpower and Immigration.

#### Welfare Recipients - Rural/Urban Poor

The department is pleased with the continued and extended co-operation with the provinces in the delivery of special services to welfare recipients. In 1975, agreements with Ontario and British Columbia were reached whereby provincial welfare officers work from some Canada Manpower Centres.

To ensure that the programs delivered by Manpower and Immigration and National Health and Welfare are complementary, a continuing core group has been created with representation from both departments.

#### Young Workers

Departmental programs continued to focus on the employment problems of young workers who formed approximately 27 per cent of the Canadian labour force and almost one-half the department's total clientele. CMC clients under the age of 25 accounted for 50 per cent of the total number of CMTF trainees, and 49 per cent of all participants under CMITP.

Intensified services to youth in the form of 17 experimental pilot projects were continued in various locations across Canada. Although the specific goals and objectives were arrived at independently in each region, the thrust was basically the same: to improve the delivery of departmental services to youth, with particular emphasis on youth in schools and new entrants to the labour market. One of these projects, the Winnipeg Youth Career Counselling Centre, established itself in premises physically separated from the CMC.

Some of the pilot projects have now completed one year and have been evaluated. Five in particular were chosen for extensive evaluation to recommend new and varied methods of delivering departmental services to youth.

As in past years, the Manpower Division was responsible for monitoring and setting policy for international programs involving students and young workers from various European countries and Australia, Japan, and New Zealand. The total number of participants in these programs in 1975 was 2,602.

Since 1973, the Manpower Division has administered the Canada-Mexico Exchange Program for Young Specialists and Technicians, on behalf of the Department of External Affairs. Twelve Canadians received practical career related training in Mexico, for periods of 5 to 12 months duration, as participants in the 1975-76 program, and 10 Mexicans undertook training in Canada.

#### Student Summer Employment

In 1975 the department continued to coordinate the interdepartmental Student Summer Employment and Activities Program (SSEAP). This program involved 12 federal departments and agencies operating 21 component programs affecting 389,000 students. As part of the program, the department operated some 200 special student employment centres staffed by students, through which 192,272 students were placed in summer employment. These special Canada Manpower Centres provided a focal point within communities for job development and referrals of students seeking summer employment.

#### Services to Students and Graduates

Through Canada Manpower Centres, services were made available to approximately two million students in Canada's secondary schools, and a survey was launched to determine the extent to which these services were being used. At the post-secondary level, 79 full-time and itinerant Canada Manpower Centres On-Campus delivered a full range of services designed to meet the employment needs of students. Members of the department continued to participate actively in the University and College Placement Association and to help conduct effective employer campaigns to recruit prospective employees on campus.

## Civilian Employment Assistance Program (CEAP)

Jointly conducted by the Department of National Defence and the Department of Manpower and Immigration, CEAP provides reestablishment services to complement the Canadian Forces Program. CEAP is a voluntary plan developed to assist retiring personnel establish themselves in the civilian labour force. For the vast majority of service personnel, retirement from the Canadian Forces does not mean withdrawal from the labour force, but rather changing jobs. To assist CEAP participants in making the transition, the program offers pre-release counselling, guidance testing, job information and development, counselling on labour market conditions, and interpretation and assessment of military skills and experience as they relate to civilian occupational requirements. Additionally, designated manpower counsellors located at or near large Canadian Forces Bases actively market the skills of retiring service personnel. In 1975-76 approximately 1,200 military personnel were assisted in reestablishing themselves in civilian occupations. Since its inception in 1968, the program has benefitted approximately 14,200 persons.

## Community Employment Strategy (CES)

The objective of CES is to enhance employment opportunities for those Canadians who experience particular and continuing difficulty in finding and keeping employment and who, therefore, tend to rely on some form of transfer payment for most or all of their income. CES has attempted to achieve this by encouraging the development of strategies to which community and government resources can better be applied to reduce or eliminate barriers to employment.

The core ideas underlining CES are:

- that strategies be developed with community involvement to identify needs and determine priorities;
- that all levels of government collaborate with the community in the design, acceptance, and implementation of the strategy;
- that existing programs provide the primary resources and funds for strategy implementation through, if necessary, a shifting of program priorities;
- that private sector and community resources are involved in providing solutions and opportunities to the target group; and
- that community employment brings closer ties between the community and government, particularly local government officials, in a concerted effort to deal with the problems of the chronically unemployed.

From November 1974, to the end of March 1976, Manpower and Immigration reached agreement with nine provinces and the territories, and the Community Employment Strategy was active in a total of 14 communities.



Creating effective contacts at the community level to identify issues and priorities as a basis for specific action was the central thrust of the first year's activity. To this end, mechanisms for federal-provincial coordination were instigated; community level reference groups or committees acted to coordinate the development of appropriate strategies; and early strategy implementation began in some communities.

Some project activity took place, mainly through the use of existing resources not only from Manpower programs but also from those of other federal agencies (ranging from Fisheries to the Central Mortgage and Housing Corporation), provincial departments, and the private sector. This activity resulted in the creation of 542 jobs for members of the target group, the placement of 210 in the existing labour market, and the placement of 470 others in selected training.

From the experience of this fiscal year, a number of issues have been identified that will require consolidation. In the next year, the Community Employment Strategy will be concentrating on issues relating more specifically to:

- more systematically identify barriers to employment;
- develop new approaches to the use of programs;
- improve ways of coordinating programs between the federal departments of DREE, H&W, IT&C, and IANA;
- increase emphasis on the involvement of the private sector;  
and
- identify gaps and overlaps in government programming.

This information and these issues will provide the basis for the development of a more complete policy during the final year of the developmental phase.

### Agricultural Programs

The Canada Agricultural Manpower Program embraces a number of services and programs designed to provide stability and organization to the agricultural labour force. Recruitment and training programs offered by Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools (CFLPs) are supplemented by measures to mobilize the Canadian labour force within Canada as well as to admit foreign seasonal workers into Canada when a shortage of Canadian agricultural workers is identified.

The components of the Agricultural Manpower Program include:

- Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements  
  . Agriculture for Young Canadians
- Canada Farm Labour Pools

- Foreign Seasonal Agricultural Workers Program
  - . Caribbean Program
  - . Mexican Program
  - . Canada-United States Exchange Program.

The Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements negotiated for 1975-76 emphasized federal-provincial consultation, the improvement of housing for seasonal workers, the development of agricultural programs for youth, and continuing research into agricultural manpower matters. The agreements may extend for a three-year period. Approximately \$1.5 million is available each fiscal year for the federal share of program expenditures covered by the agreements.

Agriculture for Young Canadians (AYC), administered under the terms of the agreements, supports the establishment and operation of programs to attract young Canadians into agricultural work both during the summer vacation period, and as a possible future career. Four provinces participated in AYC programs, providing farm employment for over 7,500 students.

Through the combined efforts of Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools, more than 95,500 workers were placed in agricultural employment in 1975, compared with close to 92,000 in 1974. This is partially the result of the network of CFLPs being extended to 54 units from the 35 agricultural employment centres first established in 1974. In addition to reinforcing the placement activities of CMCs, the CFLPs provide specialized manpower services to the agricultural industry, including worker orientation and payroll services.

A unique feature of the organization of CFLPs operating under contract to the department is the existence of Local Agricultural Manpower Boards. Representing the local agricultural manpower communities, the boards performed an advisory role and assisted CFLP managers by establishing guidelines on farm wages, working conditions, and the type of accommodation farmers should provide seasonal workers.

In 1975, as in previous years, the Canadian agricultural work force was again supplemented by seasonal workers from foreign countries. Some 5,580 came from Caribbean countries, 380 from Mexico, and 275 from the United States. The majority of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario.

#### Federal Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services in the Administrative Support and Operational categories to federal departments and agencies that have been delegated staffing authority by the Public Service Commission. One exception to this arrangement is the recruitment of staff in the Administrative Support category in the National Capital area which continues to be the responsibility of the Public Service Commission.

Federal departments and agencies notified this department of 104,022 job vacancies during the year. Applications received by Canada Manpower Centres for employment in the Administrative Support and Operational categories totalled 406,708 and CMCs made 215,183 referrals resulting in 98,739 placements.



## IMMIGRATION DIVISION

Immigration policy in Canada is based on principles of family re-unification, humanitarianism, and non-discrimination, with emphasis on selecting immigrants likely to adapt to the Canadian way of life and contribute to Canada's well-being and development.

In keeping with this policy, the Immigration Division provides for the selection and admission of immigrants who will enhance Canada's economic and cultural composition by adding their own cultures, skills, and abilities. Also admissible are relatives of Canadian residents, refugees, other humanitarian cases, and temporary non-immigrant workers. Moreover, millions of visitors annually pass through Immigration facilities to enter Canada.

Other responsibilities of the Immigration Division are facilitating the return of Canadian residents, and implementing the necessary enforcement and control measures that apply to visitors and immigrants. These measures include the examination, apprehension, detention, and deportation of those people - immigrants or visitors - whose presence here may endanger the public health or welfare of Canadians, or threaten national security. No such person is removed from Canada, however, without an inquiry (quasi-judicial hearing) where his rights are fully protected. In addition, permanent residents, persons in possession of visas, and those who claim to be refugees or Canadian citizens can receive a right of appeal to the Immigration Appeal Board.

In assisting newly arrived immigrants to establish themselves here, according to their needs and the needs of Canadian communities, the Department of Manpower and Immigration coordinates services and facilities provided by federal, provincial, and municipal governments, and by voluntary agencies established for this purpose.

During the fiscal year 1975-76, Canada received 176,792 immigrants, a decrease of 18.4 per cent from the previous fiscal year (Appendices 14, 15 and 16).

Of the immigrants admitted to Canada in 1975-76, some 75,423 joined the labour force, as compared with 102,385 in 1974-75. The remainder - those not entering the labour force - were mostly dependants of the immigrants, or close relatives of people living in Canada.

The increased number of Canadians who graduated or left school to join the labour market reduced the demand for immigrants with certain skills. However, the education, training, and experience of immigrants remained of benefit to Canada; immigrants who joined the labour force served Canadian needs by supplying skills necessary to certain areas of the Canadian economy (Appendix 17). In addition, immigrants brought more than \$724 million into the Canadian economy.

### Review of Immigration Policy and Legislation

During the year, an extensive national debate concerning immigration policy was stimulated by the publication of the Green Paper following the Canadian Immigration Population Study, and the country-wide meetings of the Special Joint Committee of the Senate and House of Commons on Immigration Policy. Recommendations on immigration policy made by organizations and individuals to the committee and the department directly were analysed. Following publication of the report and the recommendations of the Special Joint Committee, a legislative drafting group was established to prepare proposals for a revised Immigration Bill.

### Non-Immigrant Control Procedures

The 1975-76 fiscal year was highlighted by preparations for two major world events - the United Nations Conference on Human Settlement in Vancouver, and the Olympic Games in Montreal. To protect Canadians and visitors alike from those who could use such events as a means for expressing their political sympathies, special security measures were initiated to provide better control of prospective visitors.

The first of these measures was the suspension of the visa exemption previously accorded to persons temporarily in the United States. After October 1, 1975, these individuals were required to obtain a visa if they originated from a country not otherwise visa-exempt. Persons who had eluded U.S. control procedures were therefore no longer readily able to enter Canada. The Computerized Olympic Integrated Lookout System (C.O.I.L.S.), instituted November 10, 1975, provided major ports of entry with immediate confirmation of the validity of certain visas as well as character information about known terrorists. Finally, the Temporary Immigration Security Act provided the Minister with legal grounds for immediately removing known terrorists who might arrive at a Canadian port of entry.

### Distinctive Social Insurance Numbers

This year also saw the introduction of distinctive Social Insurance Numbers for persons other than Canadian citizens and landed immigrants. The department fully supported changes in the Unemployment Insurance Commission Regulations which now require that an applicant for a Social Insurance Number provide proof of identity and status. Persons other than Canadians and permanent residents are issued with Social Insurance Numbers beginning with the number nine. Any employer hiring an individual with such a card who does not ensure that the individual possesses a valid employment visa is subject to prosecution.

## Temporary Workers

Departmental policy regarding admission of non-immigrant temporary workers dictates that employment visas be issued to such workers only for seasonal or other temporary jobs. When a job is of a permanent nature, a visa may be issued until such time as a Canadian can be trained, or a qualified immigrant recruited, for the job.

During the calendar year 1975, 95,114 employment visas were issued to non-immigrant temporary workers. This is an average increase of 8.9% over the previous year, with the largest increase occurring in the construction industry, particularly in the Atlantic Provinces. The highest number of visas valid at one time was 37,355, in September 1975, at the height of the agricultural harvest season. The three industries in which most temporary workers were employed, were entertainment, service, and agriculture.

During the first six months of 1976, 34,788 employment visas were issued compared to 39,990 for the same period in 1975, a decrease of 5,202.

## Foreign Operations

During the fiscal year 1975-76, four new permanent points of service were established to serve various parts of the world.

As a result of the political situation in Chile, a permanent office was established in the Canadian Embassy in Santiago; previously that country had been served by a temporary office. A Manpower and Immigration Officer was also stationed in Tehran, Iran, in response to the high demand for non-immigrant visas resulting from the increased oil wealth of that country and closer business ties between Canada and Iran. To further the goal of increased francophone immigration to Canada, officers of the department were posted to the new Consulate General in Strasbourg, France, and the Canadian Embassy in Abidjan, Ivory Coast. The latter office will be responsible for M&I operations in 28 countries of West Africa.

## Chilean Refugees

The Special Chilean Movement continued throughout 1975-76. Canada landed some 4,500 Chilean refugees for permanent resettlement; more than any other country. Among them were 91 political prisoners who were released on condition that they leave Chile. The military coup d'état in Argentina in March, 1976, increased interest in immigration to Canada among Argentina's Chilean refugees and measures were taken to respond to this development.

## Immigration from the People's Republic of China

In 1973 during the visit of Prime Minister Trudeau to China, the governments of China and Canada reached an understanding on family reunion. Modifications in application processing were made in 1975, and as a result an increasing number of Chinese citizens are being reunited with their relatives in Canada.



## Refugees from Indo-China

In the year following the end of hostilities in Indo-China, Canada admitted nearly 7,000 refugees from Vietnam and Cambodia. This included more than 4,200 relatives of Canadian citizens and landed immigrants and more than 2,300 persons with no close relatives in Canada. The latter were admitted from refugee camps in the United States, Thailand, Hong Kong, Korea, and elsewhere in Asia under the special program authorized by the Cabinet on May 1, 1975. It is expected that refugee selection under this special program will be completed by the end of 1976.

## Lebanon

In April 1975, civil strife erupted in Lebanon and continued with increasing intensity throughout the fiscal year 1975-76. The hostilities prompted many Lebanese, especially persons with relatives in Canada, to apply for immigrant visas. Their applications were processed as rapidly as conditions permitted, although access to the embassy was often severely restricted or impossible. The situation continued to deteriorate until the embassy could no longer function effectively, and in March 1976, it was closed. Processing of Lebanese applications subsequently continued at posts in other countries, and a temporary office was opened in Cyprus to issue visas to sponsored and nominated relatives of Canadian citizens and permanent residents.

## Settlement

During 1975-76, settlement services were provided to newly arrived immigrants in all parts of Canada through Canada Manpower Centres, other governmental agencies or private agencies. Sixty-nine organizations were funded under the Immigrant Settlement and Adaptation Program. This funding was done in the form of grants and was directed not only at organizations located in the three metropolitan areas of Vancouver, Toronto, and Montreal as in previous years, but also organizations in Halifax, Moncton, Sept-Îles, Trois Rivières, Windsor, London, Thunder Bay, Edmonton, Calgary, Winnipeg and Kamloops. During this year, a new method of funding the organizations was developed whereby specific services would be purchased at a given cost from private agencies. These services would include reception, orientation, translation and interpreter services, counselling and information, referral and escort. The Purchase of Service Program was implemented on April 1, 1976. During this same period, the Adjustment Assistance Program was the object of a task force study. As a result of this study, new guidelines and a more extensive mandate are being developed. The program has been re-titled Settlement Assistance and will contain special provisions for refugees.

## Federal-Provincial Relations

Consultations with the provinces on the new immigration legislation continued during this year. In addition, in October 1975, the Andras - Bienvenue Agreement was signed with Quebec. The Agreement outlines improved co-operative measures which the Federal and Provincial Government will use to encourage the movement of francophone and "francophonisable" immigrants to Quebec.

### SPECIAL PROJECTS DIVISION

The first task of the Special Projects Division, created in 1975, was to provide technical support to the initial public discussion of the Green Paper produced by the Canadian Immigration and Population Study. Later, the division performed a liaison function between the department and the Special Joint Committee of the Senate and House of Commons that was established to conduct hearings on the Green Paper. At the same time, the Special Projects Division coordinated or carried out a number of in-depth policy studies in areas that would have a significant impact on impending immigration legislation. The results of these studies, together with the recommendations of the Special Joint Committee, form the basis for the federal government to develop immigration policy and law.

Since the publication of the Special Joint Committee's Report on November 6, 1975, the Special Projects Division was charged with supervising the drafting of new legislation.



## STRATEGIC PLANNING AND RESEARCH

The development, planning, and modification, of departmental policies and programs to help the department attain its goals, is the responsibility of the Strategic Planning and Research Division.

The division provides labour market information on national, regional, and local levels, including forecasts of supply and demand; develops strategic policies and plans and evaluates the effectiveness of departmental programs; carries out research programs in support of departmental activities; coordinates federal government activities in the field of population; and develops, prepares, and provides career and occupational counselling materials.

The division has five branches, or groups, to which responsibilities are assigned: Research Projects Group, Economic Analysis and Forecasts Branch, Strategic Planning and Evaluation Group, Occupational and Career Analysis and Development Branch, and the Demographic Policy Secretariat.

### Research Projects Group

The Research Projects Group is responsible for conducting special research and analyses in support of all departmental activities. The emphasis is on conditions in, and behaviour of, the labour market; the role of manpower and immigration policies and programs; and their impact on the labour market.

During the year several related pieces of research examined high unemployment levels, which often coexisted with high rates of job vacancies, to develop new policies and programs to combat unemployment. In the context of Canadian participation at the ministerial level at the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) meeting of the Manpower and Social Affairs Committee held in Paris in March 1976, the causes of unemployment and the effectiveness of manpower policies and programs were discussed.

Several studies focused on manpower problems in agriculture, construction, mining, and the eastern ports. Manpower utilization in various sections of the construction industry was studied to facilitate forecasting of manpower requirements. Contributions were made to the development of a construction investment information system. Manpower issues in the mining industry, including projections of mining manpower supply and demand to the year 2000 were studied, and a strategy for manpower research in mining was prepared.

Broad strategy alternatives for manpower training in the context of the Adult Occupational Training Act were investigated. Among the questions considered were the structure and effectiveness of training allowances; the impact of apprenticeship training; general educational needs versus the specific vocational aspects of manpower training; some aspects of institutional versus employer-centered training programs; and an international comparison of training.

Employment problems of labour force groups such as youth, women, and Native people were studied. The early labour market experiences of Canadian youth were examined and compared with those of other countries. A broader study of youth unemployment to support departmental policies and programs for youth, and a study of the trimester system and its effect on the size and distribution of the student labour force were completed during the year. A survey of programs developing approaches to relieve women's job-seeking difficulties was completed. A review of the manpower testing services received from CMCs by Native people was conducted. In addition, the quality and availability of demographic data on Native people was studied, and a demographic and labour force survey of status Indians and Metis was launched.

Other studies explored labour market flows, the low wage labour market, segmentation of the labour market, and the impact of minimum wages on the employment levels and the welfare of labour.

Research in support of the Community Employment Strategy continued. Data on the impact of manpower programs on those who had difficulty finding and holding jobs were assessed, and community profiles of selected centres were prepared. In the governmental job creation area, a catalogue of such programs was prepared and work was done on current labour force and unemployment estimates by electoral districts, to assist in the allocation of funds for these programs.

A number of immigration studies, such as immigration in relation to labour market requirements; the role of non-immigrant foreign workers; immigration forecasts; and research on immigrants returning to their country of origin were undertaken or completed.

On the immigrant settlement side, the statistical reliability of data on the Longitudinal Study of Immigrants was assessed and a public version of the data tape was programmed for release to the research community. Meanwhile, another phase of the study was started. A monograph on internal migration and immigrant settlement was published, as well as an article on the adaptation of Czechoslovakian immigrants. Work on Ugandan Asian expellees and Chilean refugees continued and a study on Tibetans was completed.

Studies on the role of commercial employment agencies, labour turnover rates, job vacancy statistics, and job barriers were completed.

The Research Projects Group also had responsibility for administering a general Research Grants Program and a Manpower Training Research Program. The former program, which is completely funded by the department, is for any research that contributes to the development and better understanding of manpower and immigration policies in Canada. In 1975-76, three grants totalling \$20,997 were awarded for research work on the status of women in the labour force, manpower training programs, and trends in industrial relations.

The Manpower Training Research Program is conducted under Section 10 of the Adult Occupational Training Act, and provides funds on a shared-cost basis with the provinces, for research on adult occupational training. During the year, Prince Edward Island, Ontario, and Saskatchewan initiated research projects under this program. The federal contribution for these undertakings totalled \$149,435.

Several papers were prepared, related to a special study on the development of an econometric model to forecast labour demand and supply.

#### Economic Analysis and Forecasts Branch

The Economic Analysis and Forecasts Branch conducts continuing analyses and forecasts of labour market developments in Canada.

In 1975-76, a regular service of current analysis was provided and general and short-term forecasts of employment and unemployment were produced for departmental use. Special forecasts of employment and unemployment among students were used in planning student summer employment programs. In addition, regular analyses of employment conditions for students were carried out during the summer.

Summaries of labour market conditions and manpower and immigration developments were published quarterly in the Canada Manpower and Immigration Review and in the regional reviews.

Occupational forecasting is a necessary ingredient in planning many of the programs and services of the department. During the fiscal year, headquarters and field divisions of the branch co-operated in preparing the medium-term projections of occupational requirements under the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR). These projections for Canada and its provinces covered the period 1974-82 and will be published in a series of 15 publications during the 1976-77 fiscal year. Short-term projections of occupational surpluses and shortages were prepared and published quarterly in the Forward Occupational Imbalances Listing (F.O.I.L.). The forecasts are used in the development of training programs, in counselling activities, and in the preparation of occupational monographs.

A number of surveys were conducted as part of the continuous evaluation of major departmental programs; for example, follow-up surveys of training



and manpower mobility programs and a longitudinal survey of immigrants. Branch economists across Canada were involved in identifying designated occupations and developing statistical systems.

Regional and district economists continued to provide the department and others, on request, with analyses of the economy and the labour market; prepared in-depth occupational supply and demand reports; and provided economic and statistical expertise in the regions. In every province Manpower Needs Economists, working through a network of federal-provincial committees and sub-committees, reviewed and assessed local manpower needs and participated in joint manpower research projects with provincial government counterparts.

#### Strategic Planning and Evaluation Group

This group has responsibility for identifying strategic issues; analyzing and assessing current departmental policies; developing strategic policies and plans; and evaluating the effectiveness of departmental policies and programs in meeting their objectives.

In 1975-76, evaluations of departmental programs included the Canada Farm Labour Program, the Student Summer Employment and Activities Program, Canada Manpower Centres for Students, Outreach, the Local Employment Assistance Program, and the Diagnostic Services Program.

During the fiscal year, a major study was initiated on the effectiveness of the employment service.

#### Occupational and Career Analysis and Development Branch

This branch has five primary functions:

- 1) to develop and provide occupational and career counselling material for CMC clients, high school students, and school dropouts;
- 2) to develop and evaluate new guidance and counselling procedures to be used by CMCs and educational institutions;
- 3) to collect and provide occupational data for the development of occupational analyses and definitions for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO);
- 4) to review and maintain a classification system of Canadian occupations; and
- 5) to develop and provide Area Profiles and Area Maps for the use of CMCs.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Volumes 1 and 2, has been distributed and is in use within the Canada Manpower Centres, and Unemployment Insurance Commission. Volume 1 contains classifications and definitions of some 6,700 occupations, providing a standard classification system for occupations in Canada. Volume 2 contains data on qualification profiles, aptitudes, and capacities for occupations classified in Volume 1.

Work has continued on preparing analyses of "red seal" apprenticeship trades. In co-operation with provincial authorities, analyses have been completed for 13 trades, and undertaken for a further 16. These analyses are also being tested for use in the CMCs and overseas Immigration offices.

A number of career counselling publications are produced by the branch. Career Outlook Tables describe the various programs offered by universities and community colleges. This material is intended for high school students and freshmen at universities and colleges.

Area profiles describe the demographic, labour force, economic, and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. They are used extensively by Manpower and Immigration counsellors in Canada and abroad.

Development has begun on two types of career counselling material for use both by students in secondary schools and by clients of Canada Manpower Centres. The series of 35 "Careers Canada" booklets, each devoted to a group of related occupations, has been expanded as a vocational counselling instrument. Complementing this material will be more specific information for each province dealing with subjects such as education and training, job entry requirements, nature of the occupation, and projections of future demand. A computerized career exploration system is being developed and a new counselling system for special needs clients has been undertaken.

#### Demographic Policy Secretariat

The Demographic Policy Secretariat, established to coordinate federal government activities in the field of population, reports to a Demographic Policy Steering Group, consisting of 14 deputy ministers under the chairmanship of the Deputy Minister of Manpower and Immigration. Recognizing that the participation of provincial governments, non-governmental organizations, and the general public will be vital, the Secretariat has already assisted the minister in arranging provincial consultations.

Federal policies and programs were examined to determine their effect on major demographic variables: size and rate of growth, spatial distribution, and composition. A background paper titled "Toward a Demographic Policy for Canada" was prepared.

In co-operation with other federal departments and agencies, and provincial governments, options for demographic policy development are being explored.

#### Library

During 1975-76, some 3,000 volumes were added to the Departmental Library, which now contains 35,000 volumes of books, reports, and 3,000 periodical and serial titles. It also has a small collection of microfilms and microfiche materials.

One of the library's most important functions is to identify the department's informational needs and develop its resources to meet these needs.



The library's services include literature searching, compilation of bibliographies, reference services, journal circulation, lending and photocopying services, and inter-library loan services.

Although the library provides services mainly to departmental staff, its resources and services have also been used by other government departments and the general public. In 1975-76, the library lent 741 publications to other libraries and provided information for 280 reference requests from outside the department.

## ADMINISTRATION

The Administration Division is responsible for professional and technical services to departmental management in the fields of administrative, computer, financial, and information services. Personnel Division, although not a part of the Administration Division, will be covered in this section.

### Administrative Services

This branch provides the administrative services necessary to support headquarters activities through five sections; Records Management, Materiel Management, Technical Services, Word Processing Services, and Policy Development and Analysis.

Records Management provided mail, messenger and records services for the headquarters area and gave functional guidance to Regional Records Offices. The section kept abreast of technological improvements in information retrieval by replacing outdated microfilm equipment and redesigning systems, procedures for correspondence, and file control. During the year initial plans were prepared for a computerized index. As a result of the postal service disruption a departmental contingency plan was put into force to ensure all essential mail services were provided. Records Management officers made a number of court appearances on behalf of the department during prosecutions of offences under the Immigration Act.

Materiel Management implemented approved materiel policies and procedures and provided purchasing, supply and printing services for headquarters, as well as warehousing, distribution, and pre-addressing services for headquarters, field offices in Canada, and posts abroad. During the year an inventory of office furniture and equipment by area within each division was maintained, and the current value of accountable items was compiled throughout the department.

Technical Services provided accommodation, telecommunication, and related services to departmental headquarters; a relay service for the regions on overseas message traffic; and guidance to the regions in administering these functions. Some of the major projects undertaken during the year included: a complete realignment of office accommodation at national headquarters; the

development of a three-year accommodation plan, as well as a master plan on the proposed relocation of Unemployment Insurance Commission and departmental personnel; a photographic library of departmental offices; and the development and introduction of computerized data transmission systems.

Word Processing Services was established in 1975-76 and is composed of Word Processing Centres, Directives Management, and the Mailing List Control Unit. Major projects completed during the year included the production of a revised version of the Area Profiles for the Atlantic and Quebec Regions, and creation of the Directives Management Working Group to bring together those responsible for handling directives to establish a departmental policy on directives.

Policy Development and Analysis Services was established in late 1975-76 to conduct an analysis of existing departmental administrative policies; to formulate the development of revised policies related to the provision of administrative services; and to monitor the application of administrative policies.

### Financial Services

This branch serves the department through five sections, three of which provide overall departmental services: Accounting Policy and Financial Systems Division, Accounting Operations Division, Financial Planning and Analysis Division. Two sections provide financial services specifically to the Manpower Division and Immigration Division.

The Accounting Policy and Financial Systems Development Division is responsible for the development and documentation of accounting policies, systems, and procedures in accordance with the Financial Administration Act. The division designs the departmental coding system and maintains a classification of accounts. Training programs related to financial administration are developed. In addition, follow-up is provided on financial aspects of audit reports, and assistance is given to line management on the implementation of accounting policies, systems, and procedures.

During the year the division revised the department's financial administration; developed and implemented in part an action plan to eliminate weaknesses in financial policies, procedures, and controls within the department; designed and implemented a revised financial management system for the Outreach Program; and commenced with improvements related to the financial control and administration of the department's 294 imprest bank accounts. The division also helped recruit personnel to staff the new organization for financial administration; established an organization for developing a financial training program; conducted numerous minor studies related to accounting policy, systems and procedures; provided assistance and advice to line management on the implementation of accounting policies, systems and procedures; and provided follow-up on audit reports.

Accounting Operations Division is responsible for the following functions: verification, processing, accounting, and reporting of expenditures; control and collection of departmental revenues; accounting control over assets; preparation of financial reports; and submission of public

accounts. These functions are performed by the Revenue Accounting and Expenditure Accounting Sections at headquarters with assistance from the regional accounting offices.

A major reorganization of this division was initiated during the 1975-76 fiscal year, with the following main objectives:

- strengthen internal control of cash receipt and payment processes;
- streamline internal systems within the division to ensure better coordination;
- make the organization more flexible and responsive to internal and external needs;
- upgrade the efficiency and effectiveness of personnel by in-house training and documentation of procedures; and
- improve the quality of services while fulfilling the necessary control functions.

The Financial Planning and Analysis Division continued to develop departmental policies related to the preparation of the annual program forecasts and estimates; the preparation and control of budgets and cash forecasts; the analysis of costs by programs and activities; and the analysis of departmental budgetary systems and procedures, in accordance with Treasury Board directives. Under the new structure, the division began to coordinate and implement through the Directors of Finance and Administration of the Manpower and Immigration Divisions the preparation of program forecasts; main and supplementary estimates; and the financial management reporting system.

A major project during 1975-76 was the development of four detailed and comprehensive monthly financial reports, one for each of the Administration, Manpower, and Immigration Divisions plus a roll-up report at the departmental level; and the development of forecasting techniques and analysis methods.

Finance and Administration (Immigration) was created in the fall of 1975 to provide financial services to the Immigration Division: the financial analyses of programs; the development of divisional budgetary and accounting systems and procedures; the preparation of the monthly financial report - immigration program; the coordination, analysis and consolidation of the divisional program forecast; main and supplementary estimates. The division also participated in the development of the Operational Performance Measurement System.

Finance and Administration (Manpower), also formed in 1975, develops and maintains a financial management system to fulfill the needs of the Manpower program by providing financial expertise for Manpower Division managers. Other important functions pertain to financial control and the governmental planning, programming, budgeting system in compliance with governmental, Treasury Board, departmental and divisional policies, systems and procedures.



## Management Review and Improvement Bureau (MRIB)

The bureau reviews and assesses management practices and operations. The reports by MRIB are important control tools for all departmental management, particularly senior management.

The bureau is also responsible for the department's financial audit program. During 1975-76, the Audit Services Bureau (ASB), on behalf of MRIB, conducted audits of 209 field offices, eight provincial job creation branches, five regional headquarters, and 12 components of the department's national headquarters. Under the departmental contribution programs, 2,520 projects were audited by ASB.

## Management Services

Management Services is an internal consulting group specializing in organizational analysis, management information systems, industrial engineering, automated equipment, technology, forms analysis and design, and computer simulation modelling. The branch's purpose is to assist managers at all levels in program administration and operation.

During 1975-76 Management Services undertook a variety of projects on behalf of each division. For example, coordinated systems support was developed for Immigration. Detailed delivery systems analysis was conducted under the auspices of the Manpower Delivery System National Coordinator. In addition, research was completed for the Administration Division, creating four regional organization models for the Regional Directors General to assist in modernizing administrative programs and operations. Many complex projects are, of course, still underway.

Forms Management, a component of the branch, has continued its analysis and consolidation of departmental forms. Recent studies within the Manpower Division have resulted in fewer forms in several specific areas, rendering documentation less complex both for the client and for CMC staff. The component's graphics section has also assisted managers in the preparation of supporting artwork for reports and audio-visual presentations.

## Information Systems

The Information Systems Branch (formerly Computer Services Branch) provides the department with services such as systems consultation, design, development, and implementation, including computer programming and information processing through a distributed processing network.

A major accomplishment in 1975-76 was the installation of a large-scale Burroughs B6700 computer system to support National Systems services. This system which involved the conversion of major systems, was accomplished through a comprehensive skill training and development program for existing personnel and the deployment of staff to undertake new responsibilities.

Secondly, in co-operation with the RCMP Canadian Police Information Centre, the branch developed and maintained a Computerized Olympic Integrated



Lookout System (C.O.I.L.S.). This system supported on-line terminals in major points of entry, and significantly helped immigration officials to screen visitors.

Thirdly, the Metropolitan Order Processing System under pilot development and operation in Hamilton, Ontario, provided client and employer data to Manpower placement counsellors throughout the labour market area. Current labour market information, a by-product of order processing, provided a base for impact analysis and effective follow-up. This system has significantly improved the quality of service to the public.

Fourthly, during the conversion of systems to the B6700 "in-house" computer, the departmental Personnel Management Information System was developed under advanced Data Base Management System concepts. This shift to advanced technology provided a more effective information system in support of the management and administration of departmental personnel.

#### Personnel Division

During the fiscal year 1975-76 a total of 2,938 positions were identified as to language required. This number increased the total of identified positions to 14,763, of which 3,147 were identified as bilingual, 8,672 English essential, 2,439 French essential, and 505 as either English or French. A total of 187 employees were placed on continuous language training and 184 employees at headquarters attended in-house language training courses.

The number of casual employees recruited during the year increased to 4,549 from 4,329. The filling of permanent position vacancies declined only slightly from the previous year. A total of 1,806 full-time continuing employees were recruited to replace 1,242 separations and to fill other vacancies, as compared with 2,109 employees recruited and 1,202 separations during the previous fiscal year.

Grievances received during the year decreased 20.7 per cent from the previous year, to 325 from 419; however, 111 grievances were heard at the final level compared with 76 in the previous fiscal year.

A total of 12,766 classification submissions were processed at headquarters and in the regions. Three classification grievances were presented; one was withdrawn, and the remaining two were denied.

New staff training and development programs produced during the fiscal year were: Marketing Concepts in the CMC, Canada Manpower Services to Ethnic Groups, a Guided Study Program in Supervision, and seminars to support the Equal Opportunities for Women program.

Seminars were implemented on a department-wide basis to mark International Women's Year. Another component of this program was a package entitled Career Crossroads, made available to all employees.

## Information Service

Information Service contributed news-features concerning Canada Manpower services and Immigration programs to several professional and consumer publications during the fiscal year.

A major project was writing articles to inform Canadians of the individual and human approach effected by the department's programs and services on a national scale.

Developed by Information Services in co-operation with field information officers, the stories described the experiences and perspectives of individual Canadians who utilized training, mobility, and immigration programs, as well as special programs designed to assist women and Native people.

The headquarters and field involvement resulted in the publication of a special 10th anniversary supplement to the internal M&I News. Several of the articles were also directed to industrial and consumer publications.

Special supplements of the M&I News also covered the Local Initiatives Program and facets of the on-going program of organizational change and renewal.

In addition, a special internal bulletin, "Telefacts," commenced on a weekly basis to provide headquarters and regional Information Service personnel with technical and professional up-to-date information on program development.

Weekly editions of the Press Index continued to be distributed to all domestic points of service and abroad.

Information Services media relations group intensified activities to overcome the effects of reduced information spending during the current restraint program. Preparation began for a media relations handbook designed to encourage and improve contacts with the press, radio, and television at the local level. The handbook will be distributed to Canada Manpower and Immigration Centres. Ethnic Kaleidoscope Canada, a monthly publication carrying departmental news to the ethnic media and organizations, developed further during the year.

As debate continued on the Green Paper on Immigration, Media Relations provided background information and answered queries from the media. There was substantial media interest in refugees, particularly the special Vietnamese and Chilean movements.

Through its ongoing information program, Information Service produced some 50 bilingual pamphlets, booklets, brochures, fact sheets, and posters, aimed at the general public and special audiences such as employers, immigrants, youth, and Native people. Included were "People Planning," a guide for employers; "Introduction to Canada," directed to prospective immigrants; and publications and posters concerning careers for women.

More than 80 audio-visual presentations - including training films, sound-on-slide stories, videotape shows, television news films, exhibits, and a

multi-media sound slide presentation - were produced during the year. Included were 25 marketing kits consisting of an exhibit and three sound-slide shows, designed for use by CMCs.

In addition, a colour feature film was produced on the Local Initiatives and Creative Job Search programs, as well as exhibits for use by immigration offices abroad to further Canada's immigration message to prospective immigrants.

Advertising and publicity campaigns were developed during the 1975-76 fiscal year to support programs in Canada and abroad. For example, major advertising campaigns were launched for the Local Initiatives Program and the Hire-A-Student component of the 1975 Student Summer Employment and Activities Program. In addition, a publicity campaign was developed for the "Careers Canada" series of books published by the Strategic Planning and Research Branch.

On the immigration side, an advertising campaign was implemented to attract francophone immigrants from France and Belgium.

Numerous publicity materials were produced and made available to the Canada Manpower Centres and Canada Immigration Centres for use by employer and employee clients.

Information Service published a comprehensive booklet on the Community Employment Strategy (CES) program identifying the first year status in terms of plans, objectives, and implementation for the Canadian public. The CES program objectives are to provide satisfactory work opportunities for persons who, for one reason or another, experience regular unemployment and who depend on government support for some or all of their income.





# APPENDICES



# APPENDIX 1

## EMPLOYMENT SERVICE ACTIVITY

1975-76

Province and Region	Vacancies Reported	Regular Placements	Casual Placements	Referrals	Client Registrations Received
Newfoundland	28,187	23,734	1,529	59,082	117,418
Prince Edward Island	8,125	5,904	1,186	19,082	34,900
Nova Scotia	52,307	44,039	9,871	154,587	194,509
New Brunswick	42,714	34,574	2,806	111,680	161,862
ATLANTIC	131,333	108,251	15,392	344,431	508,689
QUEBEC	315,259	228,238	12,732	745,156	1,286,896
ONTARIO	423,744	302,126	66,160	1,187,957	1,584,916
Manitoba	58,000	39,373	14,979	163,567	171,039
Saskatchewan	38,089	25,619	10,498	129,727	121,222
Alberta	113,397	75,115	17,530	352,305	290,117
Northwest Territories	5,436	3,192	288	7,459	11,177
PRAIRIE	214,922	143,299	43,295	653,058	593,555
British Columbia	151,135	116,602	24,613	458,383	491,897
Yukon Territory	4,104	3,020	288	7,655	10,624
PACIFIC	155,239	119,622	24,901	466,038	502,521
CANADA	1,240,497	901,536	162,480	3,396,640	4,476,577

## APPENDIX 2

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

## Institutional and Industrial Expenditures

1975-76

Province	Federal Payments				
	Institutional Training Costs		Industrial Training Costs \$	Training Improvement Costs \$	Total Training Costs \$
	Purchases \$	Allowances paid to trainees \$			
Newfoundland	14,986,195	8,191,861	23,178,056	198,321	25,183,359
Prince Edward Island	2,568,736	2,307,066	4,875,802	61,885	5,435,252
Nova Scotia	12,487,004	10,802,043	23,289,047	229,961	26,790,999
New Brunswick	10,040,160	8,460,059	18,500,219	207,486	21,164,702
Quebec	92,235,279	49,948,912	142,184,191	10,900	157,578,691
Ontario	70,232,671	59,891,438	130,124,109	1,276,227	146,926,786
Manitoba	12,653,216	7,171,775	19,824,991	72,579	21,215,399
Saskatchewan	8,391,161	6,204,794	14,595,955	8,820	16,031,960
Alberta	19,795,477	14,294,003	34,089,480	127,353	35,518,622
Northwest Territories	1,057,640	747,037	1,804,677	20,759	2,206,014
British Columbia	24,118,843	17,783,717	41,902,560	55,280	47,098,904
Yukon	809,104	469,605	1,278,709	4,509	1,476,679
CANADA	269,375,486	186,272,310	455,647,796	2,274,080	506,627,367

SOURCE: Departmental Financial Statement

Prepared by: Programs Analysis Division  
Manpower Training Branch.



## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

## Number of Trainees Started

1975-76

Province	Full-Time Public and Private Institutions					Institutional Part-Time Training	Total Institutional Training	Industrial Training (1)	Grand Total
	Skill Training	Language Training	Basic Training for Skill Development	Apprentice Training	Total Full-Time Training				
Newfoundland	3,916	-	2,121	1,747	7,784	542	8,326	3,405	11,731
Prince Edward Island	1,358	1	780	356	2,495	321	2,816	618	3,434
Nova Scotia	5,105	1	2,682	3,325	11,113	316	11,429	3,878	15,307
New Brunswick	4,065	16	1,880	3,230	9,191	134	9,325	3,763	13,088
Quebec	17,852	3,726	15,783	2,842	40,203	33,366	73,569	18,078	91,647
Ontario	20,337	5,115	12,788	12,794	51,034	2,064	53,098	15,047	68,145
Manitoba	2,621	63	1,780	1,986	6,450	31	6,481	1,929	8,410
Saskatchewan	2,637	93	1,552	1,677	5,959	23	5,982	3,144	9,126
Alberta	3,088	421	1,796	11,395	16,700	159	16,859	4,580	21,439
Northwest Territories	243	-	349	68	660	33	693	315	1,008
British Columbia	8,542	689	4,230	10,161	23,622	563	24,185	6,537	30,722
Yukon	237	-	148	-	385	36	421	95	516
CANADA	70,001	10,125	45,889	49,581	175,596	37,588	213,184	61,389	274,573

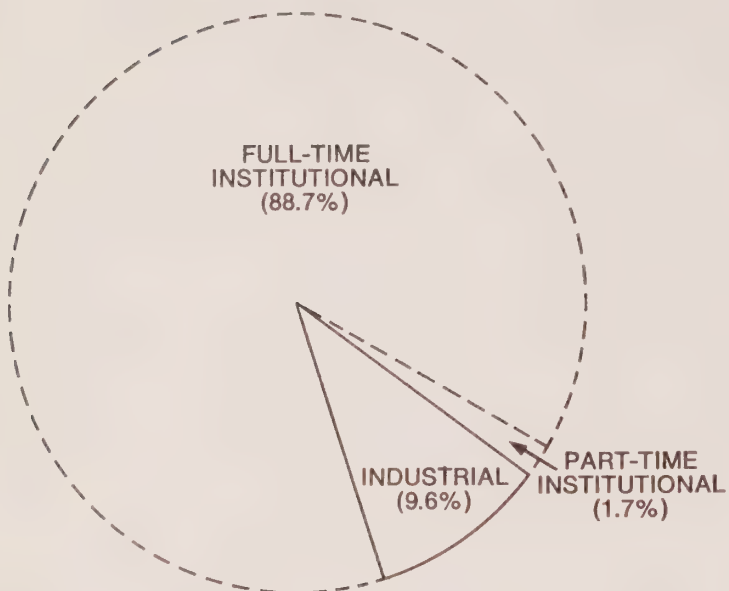
SOURCE: Programs Analysis Division,  
Manpower Training Branch and  
Regional Manual System

(1) Reliable Estimate Based on Contracted Figures

## APPENDIX 4

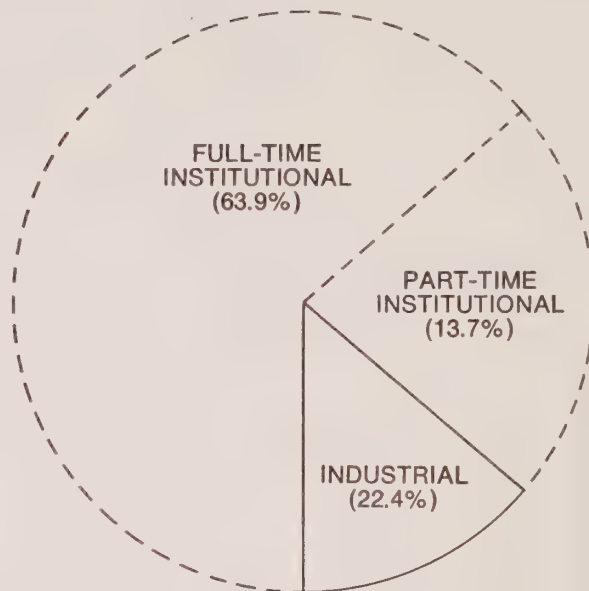
### **CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM Institutional and Industrial Expenditures and Trainees Started 1975-76**

**EXPENDITURES<sup>(1)</sup>**



(1) TOTAL: 504,353,287  
(Excludes Training Improvement Program)

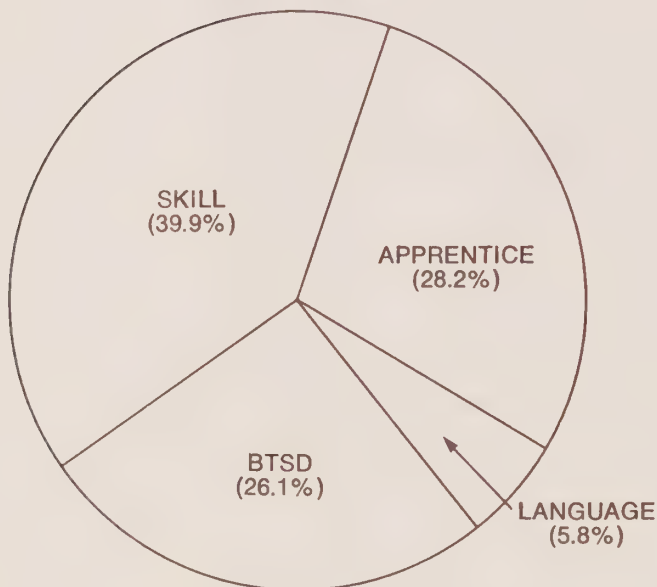
**TRAINEES<sup>(2)</sup>**



(2) TOTAL: 274,573

### **Trainees Started by Type of Training (Full-Time Only)**

**INSTITUTIONAL<sup>(3)</sup>**



(3) TOTAL: 175,596

**INDUSTRIAL<sup>(4)</sup>**



(4) TOTAL: 61,389

TRAINING FOR THE DISADVANTAGED  
(As a Proportion of Total CMTP Training)

1975-76

	Canada Manpower Training Program			Training for the Disadvantaged*	Percentage of Training for the Disadvantaged
	Institutional	Industrial	Total		
EXPENDITURES (\$)	455,647,796	48,705,491	504,353,287	69,176,895	13.7
TRAINEES	213,184	61,389	274,573	28,065	10.2

SOURCE: PROGRAMS ANALYSIS DIVISION,  
MANPOWER TRAINING BRANCH;  
DEPARTMENTAL FINANCIAL STATEMENT;  
REGIONAL MANUAL SYSTEM.

\* For the purpose of this table "Disadvantaged" is defined as those trainees taking the following courses:

- Skill, Language, BTSD (Basic Training for Skill Development) for trainees with 1-7 years of education;
- BJRT (Basic Job Readiness Training);
- WAT (Work Adjustment Training)
- Industrial Training Special Needs (Estimated)

\*\* Does not include expenditures of the Training Improvement Program.

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

## Training Improvement Projects

1975-76

Province and Region	New Projects Approved 1975-76	Total Projects Approved to March 31, 1976 (74-75 75-76)	Projects Completed to March 31, 1976	Projects Continuing into 1976-77
Newfoundland	9	17	5	12
Prince Edward Island	4	7	7	-
Nova Scotia	9	19	9	10
New Brunswick	7	12	3	9
ATLANTIC	29	55	24	31
QUEBEC	1	11	1	10
ONTARIO	22	32	6	26
Manitoba	5	10	2	8
Saskatchewan	1	7	5	2
Alberta	6	17	9	8
Northwest Territories	2	5	4	1
PRAIRIE	14	39	20	19
British Columbia	-	6	2	4
Yukon Territory	3	3	2	1
PACIFIC	3	9	4	5
CANADA	69	146	55	91

SOURCE: Program Development



## LOCAL INITIATIVES PROGRAM

Summary 1975-76

Province	Applications Received		Projects Approved				Provincial Allocation \$
	No.	\$	No.	Jobs	Man-weeks	\$	
Newfoundland	1,234	54,544,253	347	3,938	81,889	11,868,222	12,039,000
Nova Scotia	979	31,460,417	238	1,999	43,718	5,301,478	4,973,790
Prince Edward Island	205	5,201,924	80	545	9,678	1,384,803	1,395,000
New Brunswick	1,041	30,920,820	420	2,783	61,438	8,638,355	8,949,000
Quebec	4,892	190,043,963	1,865	14,697	344,016	49,983,583	50,656,000
Ontario	3,896	102,002,971	1,479	8,377	207,351	27,436,007	28,983,210
Manitoba	606	13,785,856	166	1,147	18,512	2,686,812	2,826,000
Saskatchewan	406	8,863,734	116	761	13,137	1,955,608	2,079,000
Alberta	715	16,845,108	191	854	18,832	2,752,653	2,717,000
Northwest Territories	65	2,232,169	43	367	5,508	811,232	804,000
British Columbia	2,372	68,814,927	755	4,894	115,707	17,201,812	18,128,000
Yukon Territory	37	732,927	23	154	3,047	447,493	450,000
CANADA	16,448	525,449,069	5,723	40,516	922,833	130,468,058	134,000,000

## OPPORTUNITIES FOR YOUTH

Summary 1975

Province	Applications Received		Contracted Projects			Provincial Allocation \$
	No. of Project	\$	No.	Jobs	Man-weeks	
Newfoundland	791	5,239,181	450	3,024	27,020	2,773,036
Nova Scotia	632	4,175,142	381	2,387	19,940	2,081,368
Prince Edward Island	105	702,970	54	289	2,625	278,348
New Brunswick	483	3,360,869	273	1,664	15,717	1,669,245
Quebec	2,941	28,535,997	1,334	9,380	104,027	11,551,679
Ontario	2,353	18,383,392	1,226	7,195	72,922	8,018,853
Manitoba	370	2,766,751	114	622	6,192	681,281
Alberta	321	2,512,501	146	1,084	9,256	943,040
Saskatchewan	288	1,599,469	145	656	6,144	706,195
Northwest Territories	44	269,072	27	256	1,974	186,994
British Columbia	766	6,471,088	419	2,710	102,415	3,390,125
Yukon	15	107,134	9	45	403	39,069
CANADA	9,109	74,150,566	4,578	29,312	368,635	32,319,233
						32,745,000

## LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM

## Summary of Contracted Projects

1975-76

Province	Contracted projects			Provincial Allocation \$
	No. of Projects	No. of Jobs	Man-weeks	Cost \$
Newfoundland	7	86	2,713	768,856
Nova Scotia	8	132	4,889	822,111
Prince Edward Island	4	34	1,448	89,640
New Brunswick	10	128	5,348	1,108,913
Quebec	24	371	17,632	3,579,096
Ontario	27	444	14,980	3,110,000
Manitoba	6	111	1,272	802,199
Saskatchewan	6	92	5,688	1,014,892
Alberta	3	86	4,003	371,000
Northwest Territories	2	16	489	80,206
British Columbia	11	111	5,079	1,325,000
Yukon Territory	2	28	936	227,607
CANADA	*110	1,639	*64,477	13,299,520
				13,300,000

\* Due to an overlap of projects from previous years, there were 170 projects operating at any given time during this period providing a total of 83,278 man-weeks of employment.

# APPENDIX 10

## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

### Expenditures on Grants Authorized

1975-76

Province and Region	Type of Grant					Total
	Relocation	Exploratory	Special Travel	Travel Temporary Employment	Student Mobility Travel	
Newfoundland	507,237	82,261	38,741	286,512	7,870	922,621
Prince Edward Island	36,788	8,373	8,208	-	416	53,785
Nova Scotia	544,999	182,642	77,663	19,874	4,897	830,075
New Brunswick	282,532	102,959	7,820	40,766	6,246	440,323
ATLANTIC	1,371,556	376,235	132,432	347,152	19,429	2,246,804
QUEBEC	3,996,009	744,624	202,439	59,994	37,731	5,040,797
ONTARIO	2,018,156	208,345	36,504	75,296	8,834	2,347,135
Manitoba	388,179	23,477	13,711	7,655	4,392	437,414
Saskatchewan	263,890	18,106	2,968	4,816	5,426	295,206
Alberta	584,454	23,538	5,644	2,484	7,835	623,955
Northwest Territories	25,389	3,330	3,965	420	-	33,104
PRAIRIE	1,261,912	68,451	26,288	15,375	17,653	1,389,679
British Columbia	1,589,191	189,507	26,431	79,094	7,980	1,892,203
Yukon	20,659	2,817	18,763	-	-	42,239
PACIFIC	1,609,850	192,324	45,194	79,094	7,980	1,934,442
CANADA	10,257,483	1,589,979	442,857	576,911	91,627	12,958,857



## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

## Number of Grants Authorized

1975-76

Province and Region	Type of Grant					Student Mobility	Total
	Relocation	Exploratory	Special Travel	Temporary Employment			
Newfoundland Prince Edward Island Nova Scotia New Brunswick	736 58 1,003 481	716 80 2,575 1,348	1,054 71 1,881 121	75 25 278 292	33 1 42 50	4,514 235 5,779 2,292	
ATLANTIC	2,278	4,719	3,127	2,570	126	12,820	
QUEBEC	5,871	8,916	4,373	1,468	470	21,098	
ONTARIO	2,321	2,501	1,435	527	100	6,884	
Manitoba Saskatchewan Alberta Northwest Territories	271 186 283 38	189 188 236 20	165 69 91 24	98 14 83 30	2 17 11 -	725 474 704 112	
PRAIRIE	778	633	349	225	30	2,015	
British Columbia Yukon Territory	1,523 15	1,585 16	161 3	757 321	20 -	4,046 355	
PACIFIC	1,538	1,601	164	1,078	20	4,401	
CANADA	12,786	18,370	9,448	5,868	746	47,218	

## CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE

Summary of Manpower Consultative Service Agreements  
(from the beginning of the program in February 1965, to March 31, 1976)

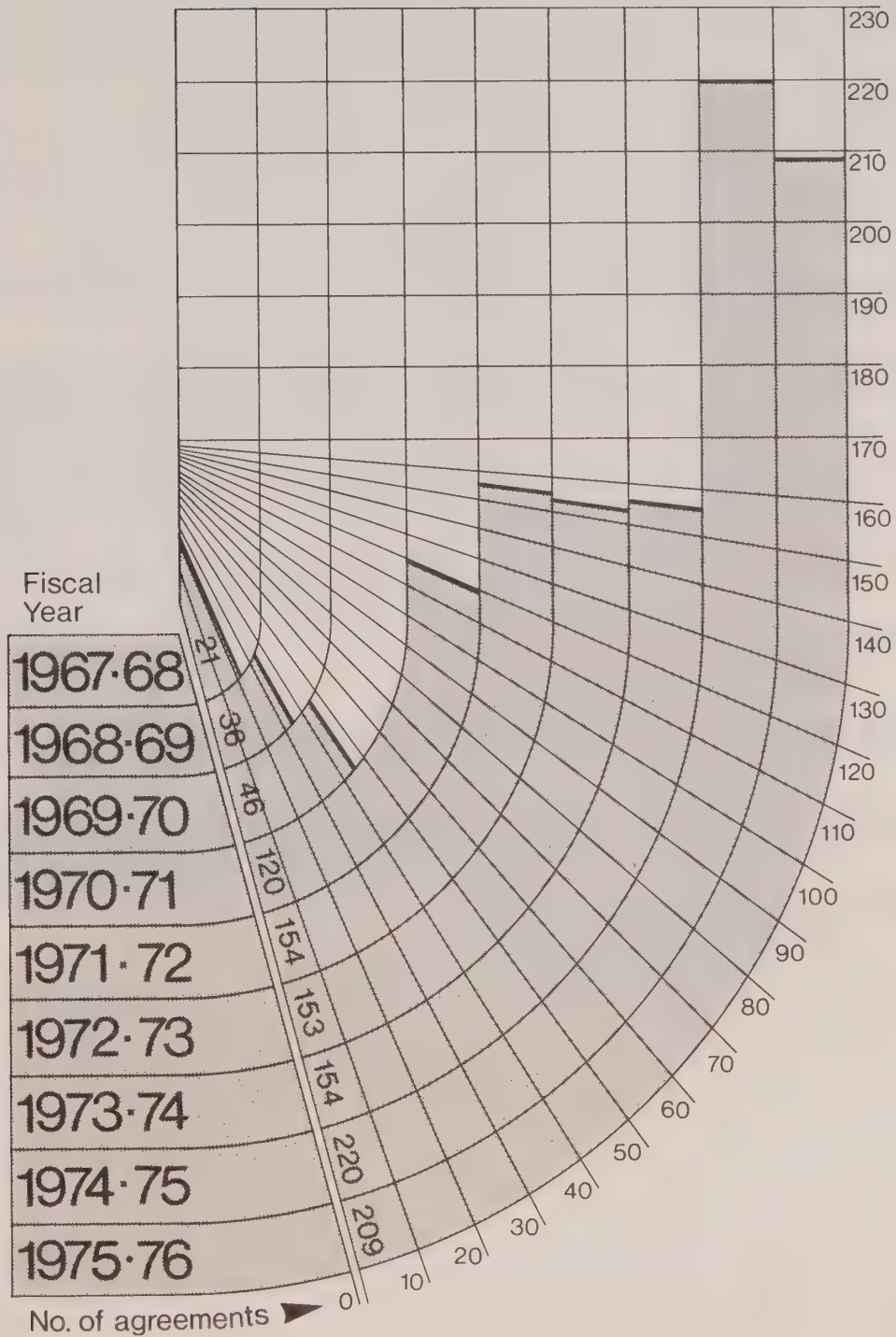
Region	Assessment Incentive Agreements				Mobility Incentive Agreements				
	No. of Agreements	Total Cost* \$	Federal Contribution* \$	No. of Workers Affected	No. of Agreements	Total Cost* \$	Federal Contribution* \$	No. Moved	
								Workers	Dependants
Completed									
Atlantic	66	952,066	475,187	25,457	3	3,318	1,659	15	20
Quebec	258	2,579,061	1,076,722	317,354	85	631,929	312,641	678	1,357
Ontario	263	766,231	386,182	164,691	65	1,386,974	667,084	687	1,266
Prairie	41	108,662	56,423	4,836	12	172,877	76,679	72	228
Pacific	64	391,946	190,564	103,903	28	582,925	280,261	363	819
TOTAL	692	4,797,966	2,185,078	616,241	193	2,778,023	1,338,324	1,815	3,690
In Progress									
Atlantic	50	1,043,050	493,500	12,187	-	-	50% of cost	-	-
Quebec	74	853,424	330,050	242,934	2	-	50% of cost	-	-
Ontario	69	690,260	349,650	126,091	1	-	50% of cost	-	-
Prairie	14	86,500	43,250	7,838	-	-	50% of cost	-	-
Pacific	27	479,000	239,500	154,508	1	-	50% of cost	-	-
TOTAL	234	3,152,234	1,455,950	543,558	4	-	50% of cost	-	-

\* Amounts subject to change pending receipt of final claims.

**APPENDIX 13**

**MANPOWER  
CONSULTATIVE SERVICE AGREEMENTS**

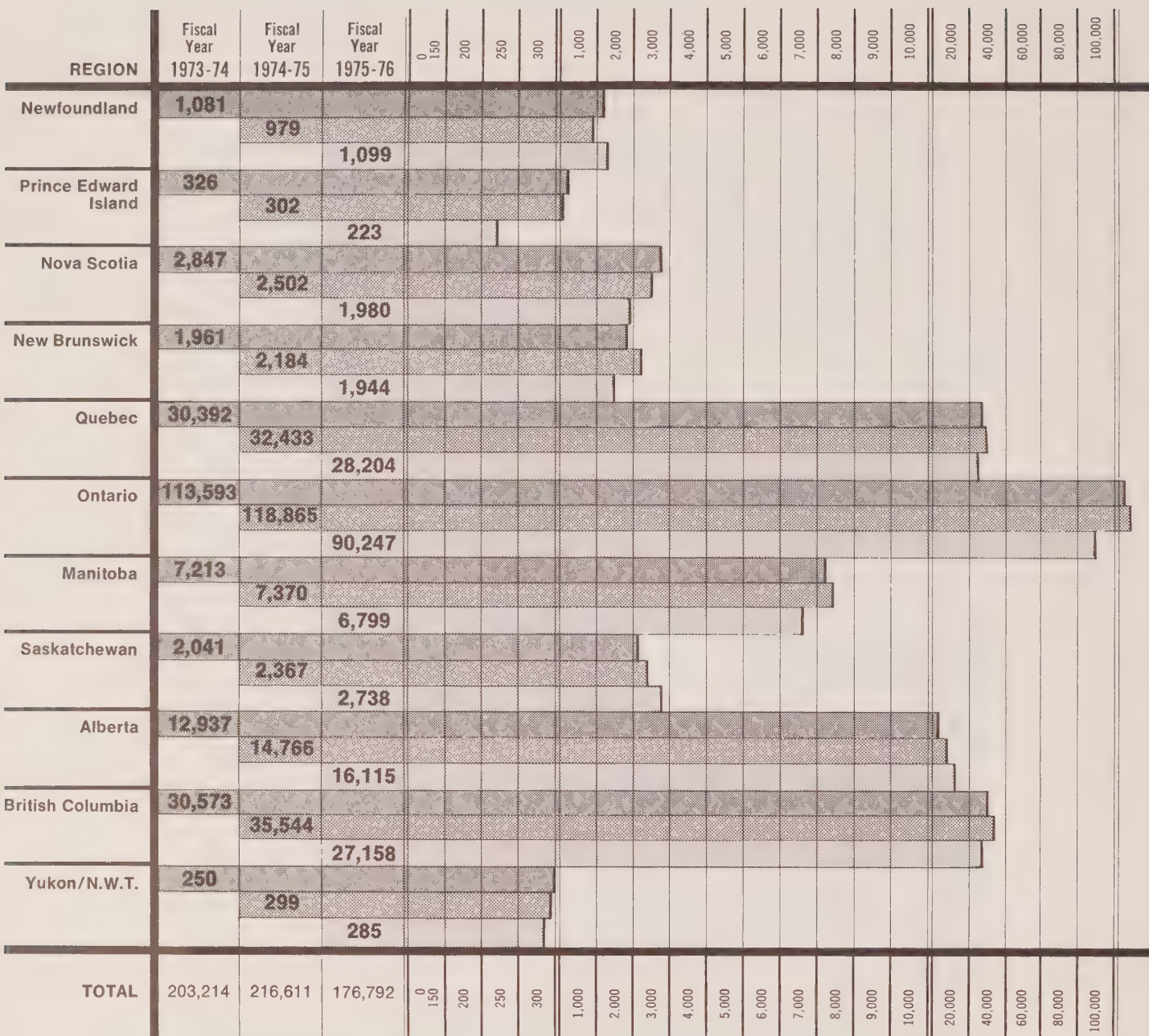
**1967/68-1975/76**





# APPENDIX 14

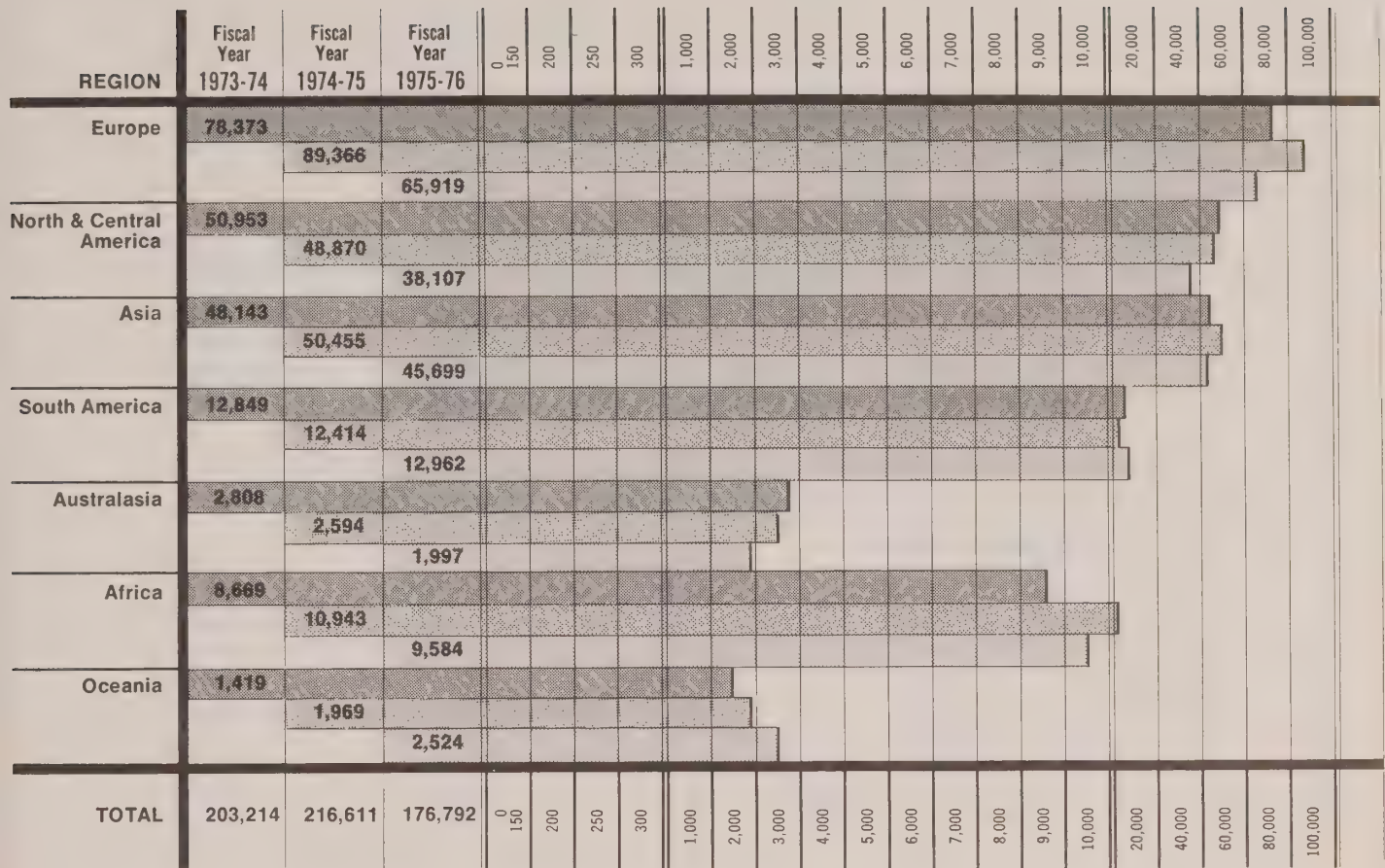
## INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS





# APPENDIX 15

## WHERE IMMIGRANTS CAME FROM



APPENDIX 16

PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE  
OF IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal Year 1974-75	Fiscal Year 1975-76
<b>EUROPE</b>		
Britain .....	41,332	31,102
Portugal .....	14,949	6,946
Italy .....	5,031	4,904
Greece .....	5,009	3,677
France .....	4,156	3,997
Germany .....	3,689	3,303
Yugoslavia .....	3,249	2,650
Others .....	11,951	9,340
Total for Europe .....	89,366	65,919
<b>NORTH AND CENTRAL AMERICA</b>		
U.S.A. ....	24,198	19,469
Jamaica .....	10,730	7,827
Trinidad-Tobago .....	4,674	3,477
Barbados .....	856	744
Others .....	8,412	6,590
Total for North and Central America .....	48,870	38,107
<b>ASIA</b>		
India .....	12,477	9,589
China (incl. Hong Fong) .....	12,199	12,225
Pakistan .....	2,399	2,099
Lebanon .....	1,717	1,518
Others .....	11,854	20,268
Total for Asia .....	50,455	45,699
<b>SOUTH AMERICA</b>		
Guyana .....	4,154	4,112
Ecuador .....	1,706	1,717
Argentina .....	1,523	1,649
Brazil .....	516	511
Others .....	4,515	4,973
Total for South America .....	12,414	12,962

APPENDIX 16 (Concluded)

	Fiscal Year 1974-75	Fiscal Year 1975-76
AUSTRALASIA		
Australia .....	2,008	1,529
New Zealand .....	557	460
Others .....	29	8
Total for Australasia .....	2,594	1,997
AFRICA		
Kenya .....	2,633	2,319
Tanzania .....	2,271	2,110
South Africa, Rep. of .....	1,260	1,592
Egypt .....	924	956
Morocco .....	764	506
Uganda .....	293	67
Others .....	2,798	2,034
Total for Africa .....	10,943	9,584
OCEANIA		
Fiji Islands .....	1,681	2,161
Others .....	288	363
Total for Oceania .....	1,969	2,524
GRAND TOTAL .....	216,611	176,792

APPENDIX 17

IMMIGRATION BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUP

	Fiscal Year 1974-75	Fiscal Year 1975-76
<u>Destined for the Labour Force</u>		
Managerial, Administrative .....	6,455	5,629
Natural Sciences, Engineering and Mathematics ...	9,051	8,483
Social Sciences and Related .....	1,212	1,061
Religion .....	422	421
Teaching .....	3,058	2,620
Medicine and Health .....	6,406	5,277
Artistic, Literary, Performing Arts .....	1,393	1,133
Sport and Recreation .....	132	114
Clerical .....	15,478	11,060
Sales .....	4,097	3,008
Service .....	9,552	6,556
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry .....	2,271	1,350
Fishing, Hunting, Trapping .....	42	24
Forestry and Logging .....	226	112
Mining and Quarrying Including Gas and Oil .....	240	152
Processing .....	2,764	1,506
Machining .....	7,390	4,563
Fabricating, Assembling and Repairing .....	14,855	10,913
Construction .....	7,972	5,226
Transport Equipment Operating .....	1,246	1,001
Material - Handling .....	981	608
Other Crafts and Equipment Operating .....	630	482
Others .....	6,522	4,124
Total Workers .....	102,385	75,423
<u>Not Destined for the Labour Force</u>		
Spouse .....	32,810	28,693
Children .....	63,201	53,036
Fiancé or Fiancée .....	1,457	1,424
Students (18 and over) .....	7,691	7,599
Others .....	9,067	10,617
Total Non-workers .....	114,226	101,369
GRAND TOTAL .....	216,611	176,792



APPENDIX 18

DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

Statement of Expenditures

(\$000's)

1975-76

	H.Q.	Nfld	P.E.I.	N.S.	N.B.	Quebec	Ontario	Man.	Sask.	Alberta	B.C.	Yukon	N.W.T.	Total
Departmental Administration	24,416	-	-	1,431	-	2,938	2,723	1,706	-	-	1,564	-	-	34,778
Development and Utilization of Manpower														
Operations and Maintenance	9,993	19,125	3,728	20,749	15,294	132,111	112,906	20,920	12,792	28,075	40,824	1,335	1,942	419,794
Contributions	100	26,240	4,938	23,233	23,095	135,864	114,583	13,284	12,134	20,566	45,904	1,452	2,183	423,576
Immigration	15,691	208	47	992	655	10,455	15,798	1,500	400	1,522	4,243	37	-	51,548
Planning and Research														
Operations and Maintenance	7,204	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,204
Grants	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
TOTAL	57,445	45,573	8,713	46,405	39,044	281,368	246,010	37,410	25,326	50,163	92,535	2,824	4,125	936,941





APPENDICE 18

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

État des dépenses par programme,

(en milliers de dollars)

1975-1976

	Admin. centrale	Terre- Neuve	I.-P.-E.	N.-E.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Total
Administration ministérielle	24,416	-	-	1,431	-	2,938	2,723	1,706	-	-	1,564	-	-	34,778
Perfectionnement et utilisation de la main- d'oeuvre														
Exploitation et entretien	9,993	19,125	3,728	20,749	15,294	132,111	112,906	20,920	12,792	28,075	40,824	1,335	1,942	419,794
Contributions	100	26,240	4,938	23,233	23,095	135,864	114,583	13,284	12,134	20,566	45,904	1,452	2,183	423,576
Immigration	15,691	208	47	992	655	10,455	15,798	1,500	400	1,522	4,243	37	-	51,548
Planification et recherche														
Exploitation et entretien	7,204	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,204
Subventions	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41
TOTAL	57,445	45,573	8,713	46,405	39,044	281,368	246,010	37,410	25,326	50,163	92,535	2,824	4,125	936,941



## IMMIGRANTS AU CANADA PAR GROUPE DE PROFESSIONS (ENVISAGÉES)

Année financière 1974-1975  
Année financière 1975-1976

Actifs		
Personnel de direction et d'administration .....	6,455	5,629
Sciences naturelles, techniques et mathématiques..	9,051	8,483
Sciences sociales et secteurs connexes .....	1,212	1,061
Clergé .....	422	421
Enseignement .....	3,058	2,620
Hygiène et médecine .....	6,406	5,277
Domaines artistique et littéraire .....	1,393	1,133
Sports et loisirs .....	132	114
Personnel de bureau .....	15,478	11,060
Vente .....	4,097	3,008
Services .....	9,552	6,556
Agriculture, horticulture et élevage .....	2,271	1,350
Pêche, chasse, et piégeage .....	42	24
Abatage et bûchage .....	226	112
Mines et carrières, y compris forage de puits ...	240	152
Industries de transformation .....	2,764	1,506
Usinage .....	7,390	4,563
Fabrication, montage et réparation .....	14,855	10,913
Construction .....	7,972	5,226
Exploitation des transports .....	1,246	1,001
Maintenance .....	981	608
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines .....	630	482
Autres .....	6,522	4,124
Total .....	102,385	75,423
Non-Actifs		
Epouses .....	32,810	28,693
Enfants .....	63,201	53,036
Fiancé(e)s .....	1,457	1,424
Étudiants (18 ans et plus) .....	7,691	7,599
Autres .....	9,067	10,617
Total .....	114,226	101,369
TOTAL GLOBAL .....	216,611	176,792

Année financière 1974-1975			Année financière 1975-1976		
<b>AUSTRALASIE</b>					
Australie .....	2,008	1,529	Australie .....	2,008	1,529
Nouvelle-Zélande .....	557	460	Nouvelle-Zélande .....	557	460
Autres .....	29	8	Autres .....	29	8
Total .....	2,594	1,997	Total .....	2,594	1,997
<b>AFRIQUE</b>					
Kenya .....	2,633	2,319	Kenya .....	2,633	2,319
Tanzanie .....	2,271	2,110	Tanzanie .....	2,271	2,110
Afrique du Sud (République d') .....	1,260	1,592	Afrique du Sud (République d') .....	1,260	1,592
Egypte .....	924	956	Egypte .....	924	956
Maroc .....	764	506	Maroc .....	764	506
Ouganda .....	293	67	Ouganda .....	293	67
Autres .....	2,798	2,034	Autres .....	2,798	2,034
Total .....	10,943	9,584	Total .....	10,943	9,584
<b>OCEANIE</b>					
Iles Fidji .....	1,681	2,161	Iles Fidji .....	1,681	2,161
Autres .....	288	363	Autres .....	288	363
Total .....	1,969	2,524	Total .....	1,969	2,524
<b>TOTAL GLOBAL .....</b>					
216,611		176,792	216,611		176,792

# APPENDICE 16

## PRINCIPAUX PAYS DE RÉSIDENCE PERMANENTE DES IMMIGRANTS IMMÉDIATEMENT AVANT LEUR VENUE AU CANADA

Année financière 1974-1975 1975-1976

EUROPE		
Grande-Bretagne .....	41,332	31,102
Portugal .....	14,949	6,946
Italie .....	5,031	4,904
France .....	4,156	3,997
Grèce .....	5,009	3,677
Allemagne .....	3,689	3,303
Yougoslavie .....	3,249	2,650
Autres .....	11,951	9,340
Total .....	89,366	65,919

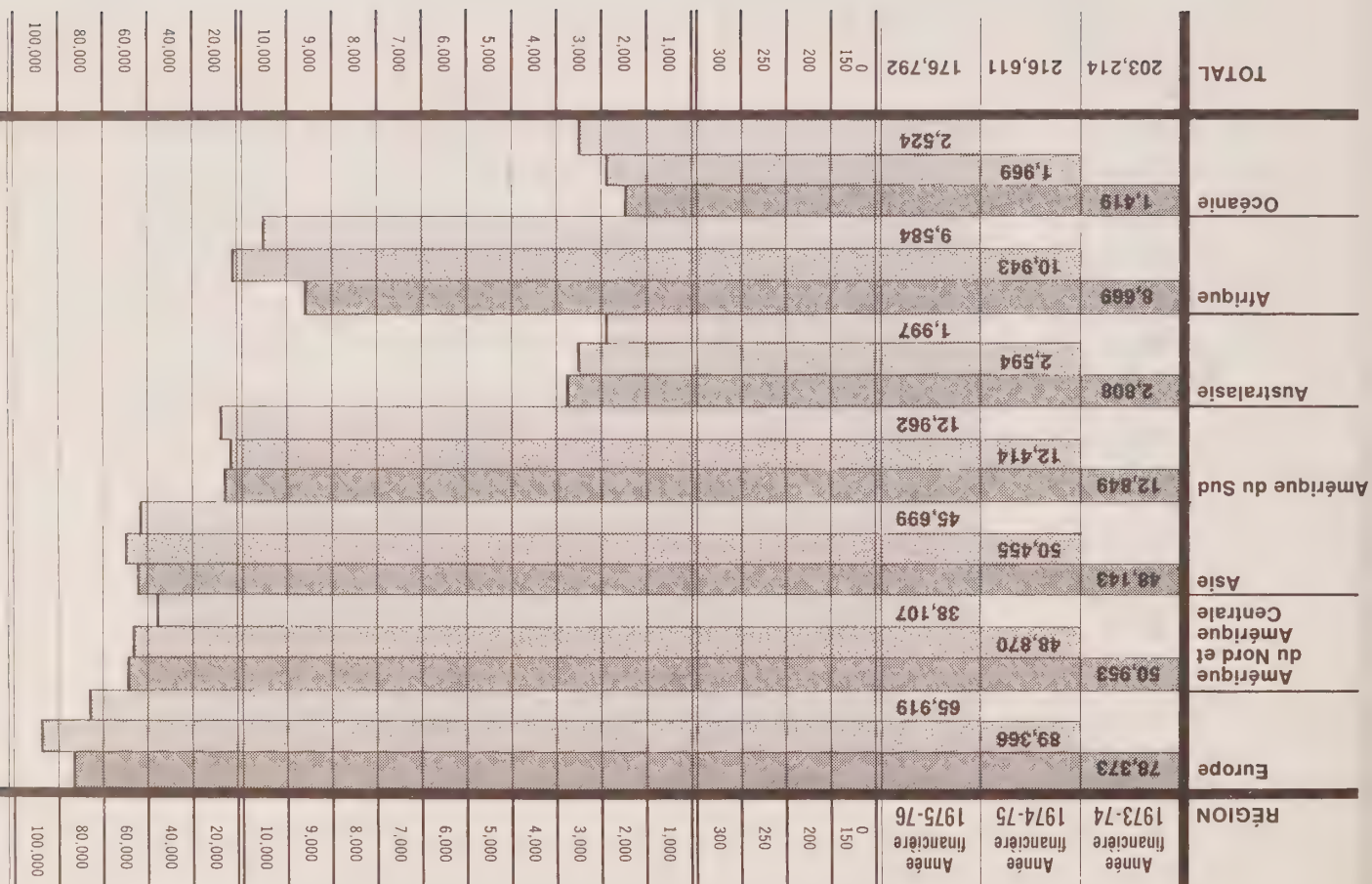
Etats-Unis .....	24,198	19,469
Jamaïque .....	10,730	7,827
La Trinité et Tobago .....	4,674	3,477
La Barbade .....	856	744
Autres .....	8,412	6,590
Total .....	48,870	38,107

ASIE		
Chine (y compris Hong-Kong) .....	12,199	12,225
Inde .....	12,477	9,589
Pakistan .....	2,399	2,099
Liban .....	1,717	1,518
Autres .....	11,854	20,268
Total .....	50,455	45,699

AMÉRIQUE DU SUD		
Guyane .....	4,154	4,112
Équateur .....	1,706	1,717
Argentine .....	1,523	1,649
Brazil .....	516	511
Autres .....	4,515	4,973
Total .....	12,414	12,962

# PROVENANCE DES IMMIGRANTS

## APPENDICE 15





# DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS

## APPENDICE 14

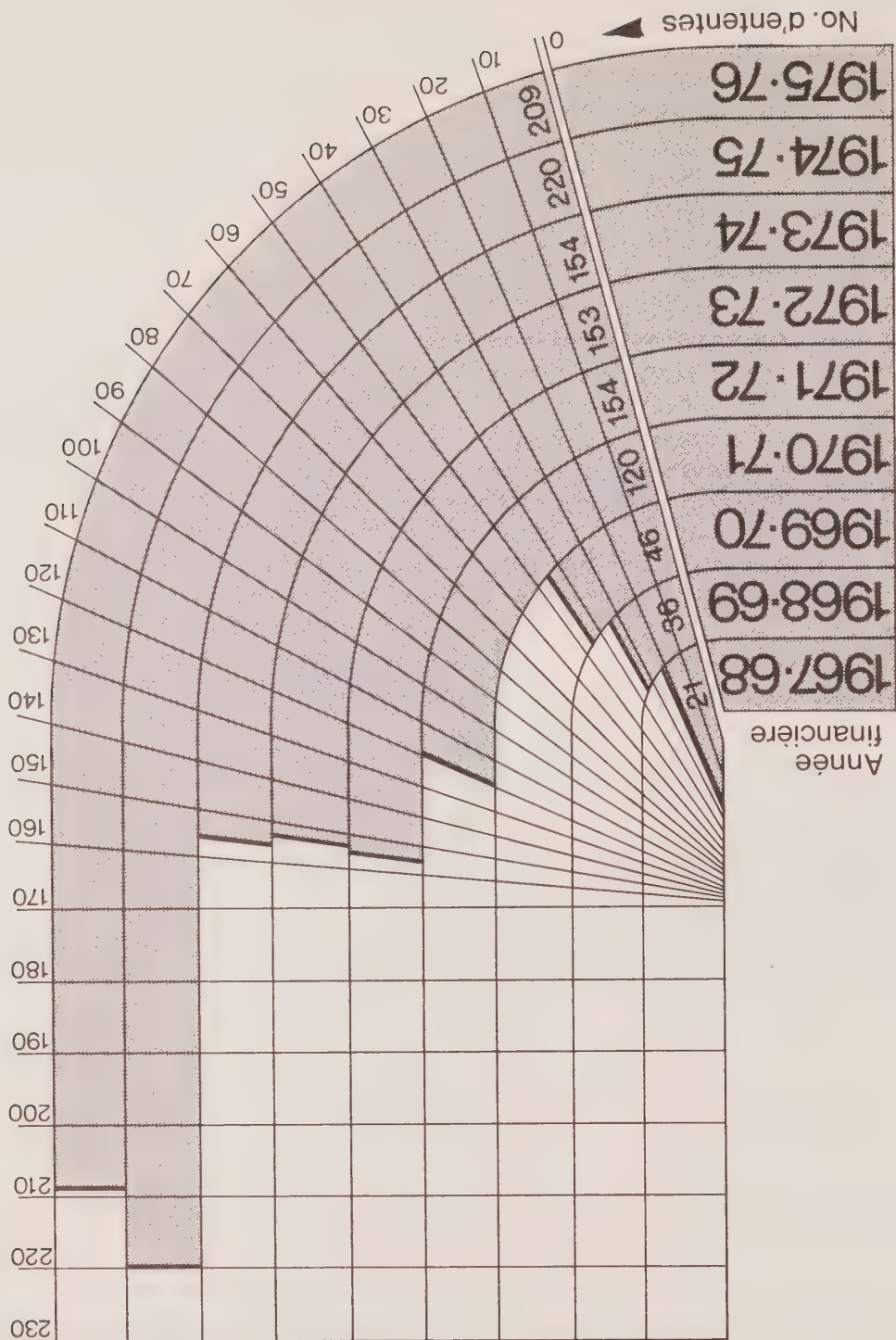
RÉGION	Année financière 1973-74	Année financière 1974-75	Année financière 1975-76
Terre-Neuve	1,081	979	1,099
Ile-du-Prince Edouard	326	302	223
Nouvelle-Ecosse	2,847	2,502	1,980
Nouveau-Brunswick	1,961	2,184	1,944
Québec	30,392	32,433	28,204
Ontario	113,593	118,865	90,247
Manitoba	7,213	7,370	6,799
Saskatchewan	2,041	2,367	2,738
Alberta	12,937	14,766	16,115
Colombie-Britannique	30,573	35,544	27,158
Yukon/T.-N.-O.	250	299	285
TOTAL	203,214	216,611	176,792



# ENTENTES EN VERTU DU SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE

## APPENDICE 13

1967/68-1975/76



# APPENDICE 12

## SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Résumé des accords relatifs au Service consultatif de la main-d'oeuvre  
(du début du programme en février 1965 au 31 mars 1976)

Accords d'encouragement aux études				Accords d'encouragement à la mobilité				
Région	Nombre d'accords	Coût* Total \$	Contribution* fédérale \$	Nombre de travailleurs touchés	Nombre d'accords	Coût* Total \$	Contribution* fédérale \$	Nombre de personnes déplacées Personne à charge
Terminés								
Atlantique	66	952,066	475,187	25,457	3	3,318	1,659	15
Québec	258	2,579,061	1,076,722	317,354	85	631,929	312,641	678
Ontario	263	766,231	386,182	164,691	65	1,386,974	667,084	1,357
Prairies	41	108,662	56,423	4,836	12	172,877	76,679	687
Pacifique	64	391,946	190,564	103,903	28	582,925	280,261	72
								363
								819
TOTAL	692	4,797,966	2,185,078	616,241	193	2,778,023	1,338,324	1,815
								3,690
En cours								
Atlantique	50	1,043,050	493,500	12,187	-	-	50% of cost	-
Québec	74	853,424	330,050	242,934	2	-	50% of cost	-
Ontario	69	690,260	349,650	126,091	1	-	50% of cost	-
Prairies	14	86,500	43,250	7,838	-	-	50% of cost	-
Pacifique	27	479,000	239,500	154,508	1	-	50% of cost	-
TOTAL	234	3,152,234	1,455,950	543,558	4	-	50% of cost	-

\* Montants sujets à variation jusqu'à réception des réclamations finales.

PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Nombre de subventions autorisées

1975-1976

Province et Région	Genre de subvention					Total
	Déplacement	Prospection	Voyage spécial	Emploi temporaire	Mobilité des étudiants	
Terre-Neuve	736	716	1,054	75	33	4,514
Île-du-Prince-Édouard	58	80	71	25	1	235
Nouvelle-Écosse	1,003	2,575	1,881	278	42	5,779
Nouveau-Brunswick	481	1,348	121	292	50	2,292
ATLANTIQUE	2,278	4,719	3,127	2,570	126	12,820
QUÉBEC	5,871	8,916	4,373	1,468	470	21,098
ONTARIO	2,321	2,501	1,435	527	100	6,884
Manitoba	271	189	165	98	2	725
Saskatchewan	186	188	69	14	17	474
Alberta	283	236	91	83	11	704
Territoires du Nord-Ouest	38	20	24	30	-	112
PRAIRIES	778	633	349	225	30	2,015
Colombie-Britannique	1,523	1,585	161	757	20	4,046
Yukon	15	16	3	321	-	355
PACIFIQUE	1,538	1,601	164	1,078	20	4,401
CANADA	12,786	18,370	9,448	5,868	746	47,218

# APPENDICE 10

## PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

### Dépenses pour subventions accordées

1975-1976

Province et région	Déplacement	Prospection	Genre de subvention		Voyage mobilité des étudiants	Total
			Voyage spécial	Voyage Emploi temporaire		
Terre-Neuve	507,237	82,261	38,741	286,512	7,870	922,621
Île-du-Prince-Édouard	36,788	8,373	8,208	-	416	53,785
Nouvelle-Écosse	544,999	182,642	77,663	19,874	4,897	830,075
Nouveau-Brunswick	282,532	102,959	7,820	40,766	6,246	440,323
ATLANTIQUE	1,371,556	376,235	132,432	347,152	19,429	2,246,804
QUÉBEC	3,996,009	744,624	202,439	59,994	37,731	5,040,797
ONTARIO	2,018,156	208,345	36,504	75,296	8,834	2,347,135
Manitoba	388,179	23,477	13,711	7,655	4,392	437,414
Saskatchewan	263,890	18,106	2,968	4,816	5,426	295,206
Alberta	584,454	23,538	5,644	2,484	7,835	623,955
Territoires du Nord-Ouest	25,389	3,330	3,965	420	-	33,104
PRAIRIES	1,261,912	68,451	26,288	15,375	17,653	1,389,679
Colombie-Britannique	1,589,191	189,507	26,431	79,094	7,980	1,892,203
Yukon	20,659	2,817	18,763	-	-	42,239
PACIFIQUE	1,609,850	192,324	45,194	79,094	7,980	1,934,442
CANADA	10,257,483	1,589,979	442,857	576,911	91,627	12,958,857

# PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOI

## Résumé des Contrats en cours d'exécution

1975-1976

Province	Projets en cours d'exécution			Coût \$	Subvention provinciale \$
	Nombre de projets	Nombre d'emplois	Semaines-hommes		
Terre-Neuve	7	86	2,713	768,856	768,856
Nouvelle-Écosse	8	132	4,889	822,111	822,111
Île-du-Prince-Édouard	4	34	1,448	89,640	89,640
Nouveau-Brunswick	10	128	5,348	1,108,913	1,108,913
Québec	24	371	17,632	3,579,096	3,579,096
Ontario	27	444	14,980	3,110,000	3,110,000
Manitoba	6	111	1,272	802,199	802,678
Saskatchewan	6	92	5,688	1,014,892	1,014,892
Alberta	3	86	4,003	371,000	371,000
Territoires du Nord-Ouest	2	16	489	80,206	80,206
Colombie-Britannique	11	111	5,079	1,325,000	1,325,000
Yukon	2	28	936	227,607	227,607

CANADA	*110	1,639	*64,477	13,299,520	13,300,000
--------	------	-------	---------	------------	------------

\* Au cours de l'année, en tout et partout, 170 projets étaient en voie de réalisation vu le chevauchement de projets antérieurs, totalisant 83,278 semaines-hommes de travail.



# APPENDICE 8

## PERSPECTIVES-JEUNESSE

Résumé 1975

Province	Demandes reçues Nombre de projets	\$	Projets en cours d'exécution			Coût \$	Subvention provinciale \$
			Nombre	Emplois	Semaines-hommes		
Terre-Neuve	791	5,239,181	450	3,024	27,020	2,773,036	2,831,000
Nouvelle-Écosse	632	4,175,142	381	2,387	19,940	2,081,368	2,101,000
Île-du-Prince-Édouard	105	702,970	54	289	2,625	278,348	285,000
Nouveau-Brunswick	483	3,360,869	273	1,664	15,717	1,669,245	1,693,000
Québec	2,941	28,535,997	1,334	9,380	104,027	11,551,679	11,601,000
Ontario	2,353	18,383,392	1,226	7,195	72,922	8,018,853	8,167,000
Manitoba	370	2,766,751	114	622	6,192	681,281	688,000
Alberta	321	2,512,501	146	1,084	9,256	943,040	969,000
Saskatchewan	288	1,599,469	145	656	6,144	706,195	725,000
Territoires du Nord-Ouest	44	269,072	27	256	1,974	186,994	200,000
Colombie-Britannique	766	6,471,088	419	2,710	102,415	3,390,125	3,445,000
Yukon	15	107,134	9	45	403	39,069	40,000
CANADA	9,109	74,150,566	4,578	29,312	368,635	32,319,233	32,745,000

# APPENDICE 7

## PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Résumé 1975-1976

Province	Demandes reçues		Projets approuvés				Subvention provinciale
	Nombre	\$	Nombre	Emplois	Semaines-hommes	Coût \$	
Terre-Neuve	1,234	54,544,253	347	3,938	81,889	11,868,222	12,039,000
Nouvelle-Écosse	979	31,460,417	238	1,999	43,718	5,301,478	4,973,790
Île-du-Prince-Édouard	205	5,201,924	80	545	9,678	1,384,803	1,395,000
Nouveau-Brunswick	1,041	30,920,820	420	2,783	61,438	8,638,355	8,949,000
Québec	4,892	190,043,963	1,865	14,697	344,016	49,983,583	50,656,000
Ontario	3,896	102,002,971	1,479	8,377	207,351	27,436,007	28,983,210
Manitoba	606	13,785,856	166	1,147	18,512	2,686,812	2,826,000
Saskatchewan	406	8,863,734	116	761	13,137	1,955,608	2,079,000
Alberta	715	16,845,108	191	854	18,832	2,752,653	2,717,000
Territoires du Nord-Ouest	65	2,232,169	43	367	5,508	811,232	804,000
Colombie-Britannique	2,372	68,814,927	755	4,894	115,707	17,201,812	18,128,000
Yukon	37	732,927	23	154	3,047	447,493	450,000
CANADA	16,448	525,449,069	5,723	40,516	922,833	130,468,058	134,000,000

## APPENDICE 6

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Projets de perfectionnement de la formation

1975-1976

Province et Région	Total des projets approuvés			
	Nouveaux projets approuvés 1975-76	au 31 mars 1976 (74-75 75-76)	Projets terminés au 31 mars 1976	Projets se continuant en 1976-1977
Terre-Neuve	9	17	5	12
Île-du-Prince-Édouard	4	7	7	-
Nouvelle-Écosse	9	19	9	10
Nouveau-Brunswick	7	12	3	9
ATLANTIQUE	29	55	24	31
QUÉBEC	1	11	1	10
ONTARIO	22	32	6	26
Manitoba	5	10	2	8
Saskatchewan	1	7	5	2
Alberta	6	17	9	8
Territoires du Nord-Ouest	2	5	4	1
PRAIRIES	14	39	20	19
Colombie-Britannique	-	6	2	4
Yukon	3	3	2	1
PACIFIQUE	3	9	4	5
CANADA	69	146	55	91

FORMATION POUR LES DÉSAVANTAGÉS

(Par rapport à l'ensemble de la formation du PPMC)

1975-1976

	Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada			Formation pour les désavantagés*	% de la formation pour les désavantagés
	Institutionnelle	Industrielle	Total		
DÉPENSES (\$)	455,647,796	48,705,491	504,353,287	69,176,895	13.7
STAGIAIRES	213,184	61,389	274,573	28,065	10.2

SOURCE: DIVISION DE L'ANALYSE DES PROGRAMMES  
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE  
BILAN FINANCIER DU MINISTÈRE  
SYSTÈME MANUEL RÉGIONAL

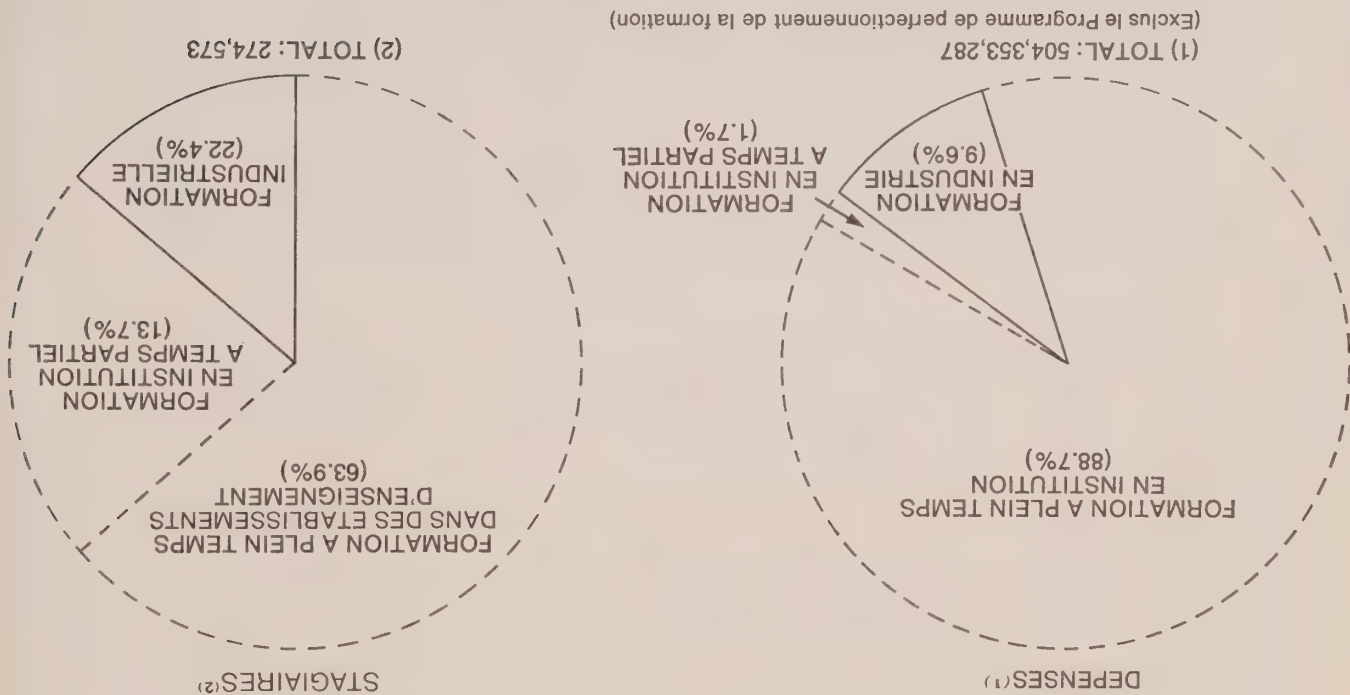
\* Dans cet appendice les "désavantagés" sont les stagiaires qui participent aux cours suivants:

- Métiers, langue, C.P.F.P., (Cours préparatoires à la formation professionnelle) pour les stagiaires qui possèdent de une à sept années de scolarité;
- Formation préparatoire à l'emploi;
- Programme d'adaptation au travail;
- Formation industrielle pour les stagiaires ayant des besoins spéciaux (estimation).

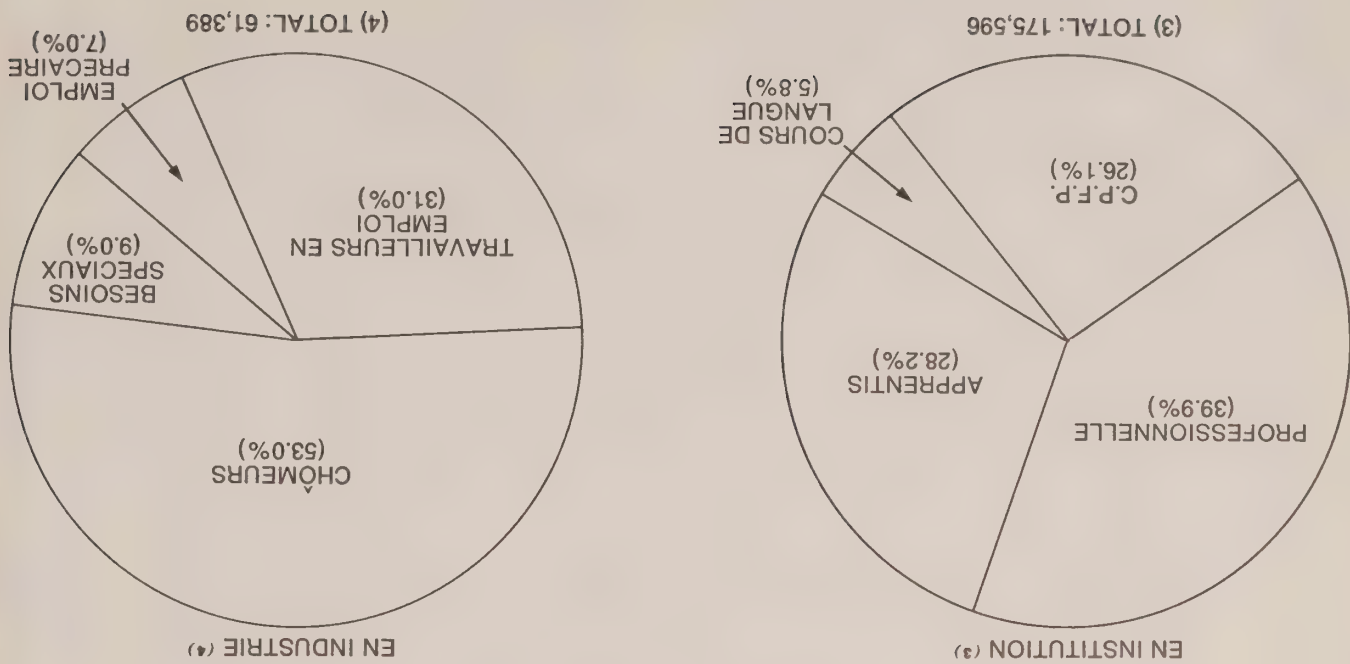
\*\* Sauf les dépenses du Programme de perfectionnement de la formation.

**PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA  
Dépenses en institution et en industrie – et stagiaires inscrits  
1975-1976**

**APPENDICE 4**



**Stagiaires inscrits selon la formation  
(Exclusivement à plein temps)**





## Nombre de stagiaires inscrits

1975-1976

Province	Établissements à plein temps publics et privés							
	Cours de métiers	Cours de langue	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Cours d'apprentissage	Formation à plein temps	Formation institutionnelle à temps partiel	Total de la formation institutionnelle	Formation industrielle (1)
Terre-Neuve	3,916	-	2,121	1,747	7,784	542	8,326	3,405
Île-du-Prince-Édouard	1,358	1	780	356	2,495	321	2,816	618
Nouvelle-Écosse	5,105	1	2,682	3,325	11,113	316	11,429	3,878
Nouveau-Brunswick	4,065	16	1,880	3,230	9,191	134	9,325	3,763
Québec	17,852	3,726	15,783	2,842	40,203	33,366	73,569	18,078
Ontario	20,337	5,115	12,788	12,794	51,034	2,064	53,098	15,047
Manitoba	2,621	63	1,780	1,986	6,450	31	6,481	1,929
Saskatchewan	2,637	93	1,552	1,677	5,959	23	5,982	3,144
Alberta	3,088	421	1,796	11,395	16,700	159	16,859	4,580
Territoires du Nord-Ouest	243	-	349	68	660	33	693	315
Colombie-Britannique	8,542	689	4,230	10,161	23,622	563	24,185	6,537
Yukon	237	-	148	-	385	36	421	95
CANADA	70,001	10,125	45,889	49,581	175,596	37,588	213,184	61,389
							213,184	274,573

SOURCE: Division de l'analyse des programmes  
 Direction générale de la formation de la main-d'oeuvre  
 Système manuel régional

(1) Estimations fondées sur des données consignées dans des contrats

## APPENDICE 2

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Dépenses de formation industrielle et en établissement

1975-1976

Province	Dépenses fédérales				
	Coûts de la formation en établissement			Coût - Formation industrielle	Coût - Perfectionnement de la formation
	Achats	Allocations	Total		
	\$	\$	\$	\$	\$
Terre-Neuve	14,986,195	8,191,861	23,178,056	1,806,982	198,321
Île-du-Prince-Édouard	2,568,736	2,307,066	4,875,802	497,565	61,885
Nouvelle-Écosse	12,487,004	10,802,043	23,289,047	3,271,991	229,961
Nouveau-Brunswick	10,040,160	8,460,059	18,500,219	2,456,997	207,486
Québec	92,235,279	49,948,912	142,184,191	15,383,600	10,900
Ontario	70,232,671	59,891,438	130,124,109	15,526,450	1,276,227
Manitoba	12,653,216	7,171,775	19,824,991	1,317,829	72,579
Saskatchewan	8,391,161	6,204,794	14,595,955	1,427,185	8,820
Alberta	19,795,477	14,294,003	34,089,480	1,301,789	127,353
Territoires du Nord-Ouest	1,057,640	747,037	1,804,677	380,578	20,759
Colombie-Britannique	24,118,843	17,783,717	41,902,560	5,141,064	55,280
Yukon	809,104	469,605	1,278,709	193,461	4,509
CANADA	269,375,486	186,272,310	455,647,796	48,705,491	2,274,080
					506,627,367

SOURCE: Etat financier du Ministère

Préparé par: Division de l'analyse des programmes  
Direction générale de la formation de la main-d'oeuvre

# APPENDICE 1

## ACTIVITÉ DU SERVICE D'EMPLOI

1975-1976

Province et région	Vacances signalées	Placements	Placements temporaires	Présentations	Clients inscrits
Terre-Neuve	28,187	23,734	1,529	59,082	117,418
Île-du-Prince-Édouard	8,125	5,904	1,186	19,082	34,900
Nouvelle-Écosse	52,307	44,039	9,871	154,587	194,509
Nouveau-Brunswick	42,714	34,574	2,806	111,680	161,862
ATLANTIQUE	131,333	108,251	15,392	344,431	508,689
QUÉBEC	315,259	228,238	12,732	745,156	1,286,896
ONTARIO	423,744	302,126	66,160	1,187,957	1,584,916
Manitoba	58,000	39,373	14,979	163,567	171,039
Saskatchewan	38,089	25,619	10,498	129,727	121,222
Alberta	113,397	75,115	17,530	352,305	290,117
Territoires du Nord-Ouest	5,436	3,192	288	7,459	11,177
PRAIRIES	214,922	143,299	43,295	653,058	593,555
Colombie-Britannique	151,135	116,602	24,613	458,383	491,897
Yukon	4,104	3,020	288	7,655	10,624
PACIFIQUE	155,239	119,622	24,901	466,038	502,521
CANADA	1,240,497	901,536	162,480	3,396,640	4,476,577



# APPENDICES



Des campagnes publicitaires ont été organisées pendant l'année financière 1975-1976 pour faire connaître les programmes au Canada et à l'étranger. Par exemple, de grandes campagnes de publicité ont été lancées pour le Programme des initiatives locales et l'élément "Embauchez des étudiants" du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants de 1975. En outre, une campagne de publicité visant à promouvoir la série "Carrières Canada", publiée par la Direction de la recherche et de la planification stratégique, a été organisée.

A la Division de l'immigration, une campagne de publicité a été faite pour attirer des immigrants francophones de France et de Belgique.

Bon nombre de documents publicitaires ont été réalisés et distribués aux Centres de Main-d'œuvre du Canada et aux Centres d'Immigration Canada à l'intention des clients employeurs ou employés.

Le Service d'information a fait paraître une brochure explicative sur le programme de stratégie d'emploi communautaire à l'intention des Canadiens, dans laquelle sont exposés les plans, les objectifs et la mise en œuvre du programme au cours de la première année. Il vise à fournir de bonnes occasions d'emploi à ceux qui, pour une raison ou une autre, sont souvent en chômage et reçoivent du gouvernement une partie ou la totalité de leur revenu.

bulletin Nouvelles M & I marquant le 10<sup>e</sup> anniversaire du Ministère. Plusieurs des articles ont également paru dans des publications intéressant le secteur industriel et les consommateurs.

Des suppléments spéciaux du bulletin Nouvelles M & I ont également décrit le Programme des initiatives locales et examiné certains aspects du programme courant de réorganisation du Ministère.

En outre, un bulletin spécial à diffusion interne intitulé "Téléactualités" paraît toutes les semaines et fournit au personnel du Service d'information des renseignements techniques et professionnels à jour sur la marche des programmes.

Des éditions hebdomadaires du répertoire de presse ont été distribuées à tous les points de service au pays et à l'étranger.

Le groupe des relations avec les média du Service d'information a intensifié ses activités en 1975-1976 pour pallier les effets d'une réduction des dépenses au titre de l'information pendant le programme actuel d'autérité. Il a entrepris de rédiger un manuel sur les relations avec les média qui sera distribué dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et les Centres d'Immigration Canada afin de faciliter et d'améliorer les contacts avec la presse ainsi qu'avec les représentants de la radio et de la télévision au niveau local. On a en outre amélioré la publication mensuelle intitulée Kaleïdoscope ethnique Canada, qui donne des nouvelles du Ministère aux organisations et aux média ethniques.

Comme les débats concernant le livre vert sur l'immigration se poursuivaient, les Relations avec les média ont continué à fournir des informations de base aux organes d'information et à répondre à leurs demandes de renseignements. Les média se sont beaucoup intéressés à la question des réfugiés, en particulier aux réfugiés du Viêt-Nam et du Chili.

Dans le cadre de son programme courant d'information, le Service d'information a publié quelque 50 brochures, dépliants, feuillets et affiches dans les deux langues à l'intention du public et de certaines catégories de personnes, par exemple les employeurs, les immigrants, les jeunes et les autochtones. Il a notamment publié le guide "Planification du personnel" à l'intention des employeurs, "Introduction à la vie au Canada" pour les futurs immigrants ainsi que des ouvrages et affiches concernant des carrières féminines.

Il a réalisé au cours de l'année plus de 80 présentations audio-visuelles, notamment des films de formation, des projections sonorisées de diapositives, des enregistrements magnétoscopiques, des films d'actualités télévisés, des étalages et un montage sonore de diapositives. Dans cette catégories étaient compris 25 ensembles de commercialisation comprenant une exposition et trois représentations sonores avec diapositives devant être utilisées par les CMC.

En outre, il a réalisé un long métrage en couleur sur le Programme des initiatives locales et la Méthode dynamique de recherche d'emploi, et préparé des étalages à l'intention des bureaux d'immigration à l'étranger dans le but de mieux faire connaître le Canada aux immigrants éventuels.

français ou anglais. Quelque 187 employés ont été inscrits à des cours continus de langue et 184 employés de l'Administration centrale ont suivi des cours internes de langue.

Les employés occasionnels qui ont été recrutés au cours de l'année sont passés de 4,329 à 4,549. Le nombre de postes permanents qui ont été comblés n'a diminué que légèrement par rapport à l'année précédente. On a embauché 1,806 employés permanents à plein temps pour remplacer les 1,242 fonctionnaires qui ont quitté leur poste et pour combler d'autres postes vacants, comparativement à 2,109 employés embauchés et 1,202 départs pendant l'année financière précédente.

Le nombre de griefs reçus durant l'année a diminué de 20.7 p. cent par rapport à l'année précédente, passant de 419 à 325; toutefois, 111 griefs ont été entendus en dernière instance, contre 76 l'année précédente.

Un total de 12,766 demandes de classification ont été adressées à l'Administration centrale et aux bureaux régionaux. Trois griefs de classification ont été présentés: de ce nombre, l'un a été retiré et les deux autres ont été refusés.

Les nouveaux programmes de formation et de perfectionnement du personnel réalisés au cours de l'année financière ont été les suivants: Concepts de commercialisation dans les GNC, services de Main-d'œuvre Canada aux groupes ethniques, Programme d'études dirigées en supervision et colloques sur le Programme de promotion de la femme.

Des colloques ont été organisés à l'échelle du Ministère pour marquer l'année internationale de la femme. Un autre élément de ce programme a été la préparation d'un ensemble de brochures sous le titre de Carrefour, qui ont été mises à la disposition de tous les employés.

#### Service d'information

Le Service d'information a fait paraître, au cours de l'année financière, des articles sur les services de Main-d'œuvre Canada et sur les programmes d'immigration Canada dans plusieurs revues spécialisées et publications de consommateurs.

Un projet d'envergure a été la rédaction d'articles (précédée des recherches nécessaires) visant à renseigner les Canadiens sur la valeur réelle et l'accessibilité des programmes et services offerts par le Ministère à l'échelle nationale.

Préparés par le groupe du contrôle de la production, du Service d'information, en collaboration avec des agents d'information régionaux ces articles donnent une vue d'ensemble des expériences et des perspectives de Canadiens qui ont eu recours aux programmes de formation, de mobilité et d'immigration ainsi qu'aux programmes spéciaux conçus à l'intention des femmes et des autochtones.

La participation de l'Administration centrale et des bureaux régionaux et locaux a abouti à la publication d'un supplément spécial du



La Gestion des imprimés, qui est un élément de la direction, a poursuivi son travail d'analyse et de centralisation des formulaires du Ministère. Des études récentes faites à la Division de la main-d'oeuvre ont abouti à une réduction du nombre de formulaires dans plusieurs secteurs déterminés, ce qui a facilité la documentation tant pour le client que pour le personnel des CMC. La Section des maquettes et dessins a également aidé les administrateurs à préparer des dessins pour les rapports et les présentations audio-visuelles.

#### Direction des systèmes d'information

La Direction des systèmes d'information (antérieurement Direction des services d'information) fournit au Ministère des services d'information, par exemple des conseils sur les systèmes, leur conception, leur mise au point et leur mise en oeuvre, y compris la programmation informatique et le traitement de l'information au moyen d'un réseau équilibré de traitement.

Une des réalisations importantes de 1975-1976 a été l'installation d'un ordinateur Burroughs B6700 de grande capacité comme apport aux services des systèmes nationaux. Ce système a abouti à la conversion des systèmes principaux et a été mené à bonne fin grâce à un programme intégré de formation et de perfectionnement du personnel actuel et à l'attribution de nouvelles fonctions au personnel.

Deuxièmement, en collaboration avec le Centre d'information de la Gendarmerie royale du Canada, la direction a mis au point et exploité le réseau intégré mécanisé de signaux - Olympiques (RIMS). Ce système a constitué une sorte de mémoire pour les terminaux reliés en direct aux principaux points d'entrée et a été d'un précieux secours pour les agents d'immigration chargés du triage des visiteurs au pays.

Troisièmement, le système de traitement des offres, qui est un projet pilote en cours de réalisation à Hamilton (Ontario), fournit des données sur les clients et les employeurs aux conseillers des bureaux de placement de la Main-d'oeuvre de tout le secteur du marché du travail. Comme sous-produit du traitement des offres, des données courantes sur le marché de la main-d'oeuvre sont fournies et constituent des éléments de base permettant l'analyse des résultats et un contrôle consécutif efficace. Ce système a contribué largement à améliorer la qualité des services offerts au public.

Quatrièmement, pendant l'intégration des systèmes dans l'ordinateur-maison B6700, le Système d'information en gestion du personnel du Ministère a été instauré selon les concepts avancés du système de gestion des données de base. L'adoption d'une technique avancée a permis la création d'un système d'information plus efficace pour la gestion et l'administration du personnel du Ministère.

#### Division du personnel

Au cours de l'année financière 1975-1976, 2,938 postes au total ont été classés selon la langue. Le nombre total de postes ainsi déterminés a donc été porté à 14,763 dont 3,147 ont été classés comme bilingues, 8,672 comme essentiellement anglais, 2,439 comme essentiellement français et 505 comme

La Direction Finance et administration (Immigration) a été créée en automne 1975 et est chargée des Services financiers de la Division de l'immigration, c'est-à-dire de l'analyse financière des programmes, de l'établissement des systèmes et méthodes comptables et budgétaires de la division, de la rédaction du rapport financier mensuel (Programme d'immigration), de la coordination, de l'analyse et de la consolidation des prévisions des programmes de la division, de son budget général et de ses prévisions supplémentaires. La division participe également à l'élaboration du système de mesure de rendement des opérations.

La Direction Finance et administration (Main-d'oeuvre), également créée en 1975, met au point et tient à jour un système de gestion financière de façon à satisfaire les besoins du Programme de main-d'oeuvre en donnant des conseils de nature financière aux administrateurs de la Division de la main-d'oeuvre. D'autres fonctions importantes de la direction concernent le contrôle financier et la planification, la programmation et la budgétisation gouvernementale conformément aux lignes directrices, systèmes et procédures du gouvernement, du Conseil du Trésor, du Ministère et de la division.

#### Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion

Le Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion (B.E.P.G.) examine et évalue les pratiques et les activités gestionnaires du Ministère. Les rapports de ce bureau constituent d'importants instruments de contrôle pour tous les cadres du Ministère, en particulier pour la haute direction.

Le bureau est également chargé du programme de vérification financière du Ministère. Au cours de 1975-1976, le Bureau des services de vérification a effectué, pour le compte du B.E.P.G., des vérifications dans 209 bureaux locaux, huit divisions provinciales de création d'emplois, cinq bureaux administratifs régionaux et 12 sections de l'Administration centrale du Ministère à Ottawa. En vertu des programmes à frais partagés du Ministère, 2,520 projets ont été vérifiés par le Bureau des services de vérification.

#### Services de gestion

Les Services de gestion sont composés d'experts-conseils spécialisés dans l'analyse organisationnelle, les systèmes d'information en gestion, le génie industriel, le matériel automatisé, la technologie, l'analyse et la conception d'imprimés et de modèles de simulation pour ordinateur. Son but est d'aider les administrateurs de tous niveaux à mener à bonne fin leurs programmes.

En 1975-1976, les services de gestion ont entrepris divers programmes pour le compte de chaque division. Par exemple, l'infrastructure de systèmes coordonnés a été établie pour la Division de l'immigration. L'analyse détaillée des systèmes de mise en oeuvre a été réalisée sous les auspices du coordonnateur national du système de prestation de services. En outre, des recherches ont été faites pour la Division de l'administration et ont abouti à la création de quatre modèles d'organisation régionale qui aideront les directeurs régionaux à moderniser les programmes et services administratifs. Bon nombre de projets complexes sont naturellement en voie de réalisation.



de petites caisses du Ministère. Elle a en outre aidé à recruter le personnel nécessaire à la nouvelle organisation de l'administration financière, monté une organisation chargée d'élaborer un programme de formation financière, effectué de nombreuses études secondaires sur la politique, les systèmes et les techniques comptables, donné aux agents d'exécution de l'aide et des conseils sur la mise en oeuvre des politiques, systèmes et techniques comptables et contrôlé les rapports de vérification.

La Division des opérations comptables est chargée des fonctions suivantes: vérification, traitement, décompte et déclaration des dépenses; contrôle et perception des recettes du Ministère; contrôle comptable des éléments de l'actif; préparation des rapports financiers et présentation des comptes publics. Ces tâches sont exécutées par les sections de comptabilité des dépenses et du revenu de l'Administration centrale avec le concours des bureaux de comptabilité régionaux.

Une réorganisation d'envergure de cette division a été entreprise au cours de l'année financière 1975-1976; elle visait principalement les objectifs suivants:

- resserrer le contrôle interne des recettes et des paiements en espèces;
- accroître l'efficacité des systèmes internes de la division afin d'assurer une meilleure coordination;
- assouplir l'organisation pour qu'elle réponde davantage aux besoins internes et externes;
- accroître l'efficacité et le rendement du personnel au moyen de formation interne et en lui fournissant de la documentation sur les procédures;
- améliorer la qualité des services tout en effectuant les contrôles indispensables.

La Division de la planification et de l'analyse des finances continue d'élaborer les principes directeurs du Ministère quant à la préparation des prévisions budgétaires annuelles des programmes, la préparation et le contrôle des prévisions budgétaires et des comptes à recevoir, l'analyse des coûts par programme et activité, l'analyse de systèmes et procédures budgétaires du Ministère conformément aux directives du Conseil du trésor. En vertu de la nouvelle organisation, la division s'est par ailleurs mise à coordonner et à réaliser, par l'entremise des directeurs des finances et de l'administration des divisions de la main-d'oeuvre et de l'immigration, la préparation des prévisions budgétaires des programmes, du budget général et des prévisions supplémentaires et du mode de déclaration en gestion financière.

Un des principaux projets de l'année 1975-1976 fut la mise au point de quatre rapports financiers mensuels, détaillés et complets, un pour chacune des divisions Administration, Main-d'oeuvre et Immigration et un rapport cumulé à l'échelle du Ministère. Signalons en outre la mise au point de techniques de prévision et de méthodes d'analyse.

La Section des services techniques fournit des services de gestion des locaux, de télécommunications et autres services connexes à l'Administration centrale du Ministère. Elle offre en outre aux régions un service de relais pour la transmission des messages outre-mer et donne à ces dernières des directives pour la prestation de ces services. Voici quelques-uns des principaux projets qui ont été entrepris au cours de l'année: remaniement complet du service des locaux à l'Administration centrale; établissement d'un programme triennal de services des locaux et élaboration d'un plan directeur pour le projet de relocalisation du personnel de la Commission d'assurance-chômage et du Ministère; photothèque pour les bureaux du Ministère; mise au point et installation de systèmes informatisés de transmission des données.

Les Services de traitement des mots ont été créés en 1975-1976 et comprennent le service de gestion des directives, la Section du contrôle des listes d'envoi et les centres de traitement des mots. Deux des principaux projets réalisés au cours de l'année ont été la mise à jour des Profils de secteurs des régions de l'Atlantique et du Québec et la création du Groupe de travail de la gestion des directives; ce dernier est chargé de réunir les responsables des directives pour établir une politique ministérielle en la matière.

La Section de l'élaboration et de l'analyse de la politique a été créée vers la fin de l'année 1975-1976. Elle est chargée d'analyser les politiques administratives du Ministère, de formuler de nouvelles politiques en matière de prestation de services administratifs et de contrôler la mise en application des politiques administratives.

#### Services financiers

Cette direction répond aux besoins du Ministère par l'entremise de cinq sections. Trois d'entre elles assurent les services généraux du Ministère, à savoir la Division des systèmes financiers et de la politique comptable, la Division des opérations comptables et la Division de la planification et de l'analyse des finances; les deux autres sont spécialement chargées de fournir des services financiers à la Division de la main-d'œuvre et à la Division de l'immigration.

La Division de l'amélioration des systèmes financiers et de la politique comptable est chargée de l'élaboration et de la documentation des politiques, systèmes et techniques comptables du Ministère conformément à la Loi sur l'administration financière. Elle prépare le système de codage du Ministère et s'occupe de la classification des comptes. Elle prépare les programmes de formation reliés à l'administration financière. En outre, elle contrôle certains aspects financiers des rapports de vérification et donne aux agents d'exécution du Ministère de l'aide et des conseils en matière de mise en oeuvre des politiques, systèmes et techniques comptables.

Au cours de l'année, elle a amendé l'administration financière du Ministère, élaboré et partiellement mis en oeuvre un programme de mesures visant à corriger les lacunes des politiques, techniques et vérifications financières du Ministère, conçu et mis en oeuvre un système de gestion financière révisé pour l'administration du Programme d'extension, et entrepris d'améliorer l'administration et le contrôle financier des 294 comptes bancaires

## ADMINISTRATION

La Division de l'administration est chargée de fournir des services professionnels et techniques aux cadres du Ministère dans les domaines des services administratifs, informatiques, financiers et de l'information. Bien que ne faisant pas partie de la Division de l'administration, la Division du personnel fait également l'objet d'un exposé dans la présente section.

### Services administratifs

Cette direction fournit à l'Administration centrale les services administratifs de soutien dont elle a besoin par l'entremise des cinq sections suivantes: Gestion des documents, Gestion du matériel, Services techniques, Services de traitement des mots, Elaboration et analyse de la politique.

La Section de la gestion des documents a assuré le service de gestion des dossiers, des messages et du courrier de l'Administration centrale et a donné des directives techniques aux bureaux régionaux chargés de la gestion des documents. Elle a suivi le progrès des techniques d'accès à l'information en remplaçant le matériel à microfilm démodé et en repensant les systèmes informatiques, les méthodes de correspondance et la surveillance des dossiers. L'année a vu l'élaboration des plans initiaux d'implantation d'un répertoire mécanisé. Lors de l'interruption des services postaux, un plan d'urgence a été mis en oeuvre à l'échelle du Ministère afin d'assurer l'acheminement du courrier essentiel. Les agents de gestion des documents ont comparu quelques fois en cour pour le compte du Ministère lors de poursuites intentées en vertu de la Loi sur l'immigration.

La Section de la gestion du matériel fait appliquer les procédures et les lignes directrices approuvées en matière de gestion du matériel et fournit des services d'achat, d'approvisionnement et d'impression ainsi que des services d'entreposage, de distribution et d'adressographie à l'Administration centrale, aux bureaux régionaux du Canada et aux bureaux à l'étranger. Elle a dressé cette année l'inventaire du mobilier et du matériel de bureau de chaque division, par secteur, et la valeur courante des biens comptables de tout le Ministère a été calculée.



Ce secrétariat, instauré dans le but de coordonner les activités du gouvernement fédéral en matière de population, relève d'un groupe de direction de la politique démographique composé de 14 sous-ministres, sous la présidence du sous-ministre de Main-d'œuvre et Immigration. Après avoir reconnu le rôle vital de la participation des gouvernements provinciaux, de celle des organismes non gouvernementaux et du grand public, le Secrétariat a dûores et déjà aidé le Ministre à organiser des consultations provinciales.

On a examiné les principes directeurs et les programmes du fédéral afin de déterminer l'influence de ces derniers sur les principales variables démographiques - (nombre et taux de croissance, répartition spatiale ainsi que la composition). On a rédigé à cette intention un document de base intitulé "Vers l'élaboration d'objectifs démographiques au Canada".

Le secrétariat étudie actuellement, de concert avec les autres ministères et organismes fédéraux, ainsi qu'avec les gouvernements provinciaux les options possibles pour l'élaboration d'objectifs démographiques.

## BIBLIOTHÈQUE

Au cours de 1975-1976, la bibliothèque du Ministère a acquis 3,000 nouveaux volumes. Cette dernière contient désormais 35,000 volumes (livres, rapports) et 3,000 titres de périodiques. Elle possède également une petite collection de microfilms et de documents sur microfiches.

La bibliothèque a pour principale fonction d'identifier les besoins en information du Ministère et d'adapter ses ressources en conséquence.

Les services de la bibliothèque comprennent la recherche littéraire, la compilation de bibliographies, les services de référence, de prêt, de photocopie ainsi que ceux de prêt entre bibliothèques.

D'autres ministères gouvernementaux ainsi que le grand public ont fait appel à ses ressources et à ses services, le client principal restant bien entendu le Ministère. En 1975-1976, la bibliothèque a prêté 741 publications à d'autres bibliothèques et a répondu à 280 demandes de référence extérieures au Ministère.

1) élaborer des outils d'orientation et de counseling professionnel pour les clients des CMC, les étudiants des universités et les impersévérants scolaires;

2) élaborer et évaluer de nouvelles méthodes d'orientation et de counseling à l'usage des CMC et des établissements d'enseignement;

3) recueillir des données professionnelles pour l'élaboration de définitions et d'analyses de postes qui figureront dans la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP);

4) revoir et tenir à jour un système de classification des professions pour le Canada; et

5) établir des profils et des cartes de secteurs et les mettre à la disposition des CMC.

La Classification canadienne descriptive des professions, volumes 1 et 2, a été distribuée dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et la Commission d'assurance-chômage, et y est utilisée. Le volume 1 contient la classification et la description de 6,700 professions, fournissant ainsi un système normatif de classification en la matière. Le volume 2 contient des données sur les profils de qualification, les aptitudes ainsi que les capacités requises pour les professions classées dans le volume 1.

La Direction a poursuivi ses travaux sur la préparation d'analyses des métiers d'apprentissage "portant le sceau rouge". Des analyses effectuées en collaboration avec les autorités provinciales ont été entreprises et achevées pour respectivement 16 et 13 métiers. Ces analyses sont actuellement soumises à des tests dans les CMC et les bureaux d'immigration à l'étranger.

La direction produit un certain nombre de publications d'orientation professionnelle. Les listes des perspectives de carrière décrivent les différents programmes offerts par les universités et par les collèges communautaires. Cette documentation est destinée aux étudiants des écoles secondaires et aux étudiants de première année des universités et collèges.

Les profils de secteur livrent une description des caractéristiques démographiques, de main-d'oeuvre, économiques et sociales des secteurs desservis par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada. Les conseillers de main-d'oeuvre et d'immigration au Canada et à l'étranger utilisent beaucoup ces profils.

L'élaboration de deux types d'outils d'orientation professionnelle à l'intention des étudiants des écoles secondaires et des clients des Centres de Main-d'oeuvre du Canada a débuté. Les séries de brochures intitulées "Carrières Canada", consacrées chacune à un groupe de professions apparentées, sont maintenant utilisées à titre d'instrument d'orientation professionnelle. Ainsi, trois livres supplémentaires ont été publiés dans cette série au cours de cette exercice. Pour compléter ces outils, on fournira des renseignements plus spécifiques relatifs à l'éducation et à la formation pour chaque province, et portant sur les exigences d'entrée en fonction, la nature du poste et les projections de la demande. On met actuellement au point un système informatisé d'exploration de carrière et on a entrepris la mise sur pied d'un nouveau système de counseling à l'intention des clients à besoins spéciaux.



Les prévisions sur les professions constituent un élément nécessaire à la planification de nombreux programmes et services du Ministère. Au cours de l'année financière, l'Administration centrale et les divisions locales de cette direction ont établi conjointement des projections à moyen terme sur les exigences professionnelles en vertu du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (P.P.C.). Ces projections sur le Canada et ses provinces portaient sur la période 1974-1982 et paraîtront dans une série de 15 publications au cours de la prochaine année financière. Des projections à court terme sur les excédents et les pénuries enregistrées dans les professions ont été effectuées et publiées à un rythme trimestriel dans la Liste anticipative des déséquilibres dans les professions (L.A.D.P.). Ces prévisions servent à l'élaboration de programmes de formation, aux activités de counseling et lors de la rédaction de monographies.

On a recouru à un certain nombre d'enquêtes dans le cadre d'une évaluation suivie des principaux programmes du Ministère; il en allait ainsi des enquêtes de contrôle sur la formation et les programmes de mobilité de la main-d'œuvre ainsi que d'une enquête longitudinale sur les immigrants. Les économistes employés dans les directions aux quatre coins du Canada ont été chargés de déceler les professions désignées et d'élaborer des systèmes statistiques.

Des économistes régionaux et de district ont continué à fournir à notre Ministère et aux autres, sur demande, des analyses sur l'économie et le marché du travail; ils ont rédigé des rapports approfondis sur l'offre et la demande professionnelle, et ont mis à la disposition des régions des moyens d'expertise statistique. Dans chaque province, des économistes spécialistes des besoins en main-d'œuvre, travaillant par l'intermédiaire d'un réseau de comités et de sous-comités fédéraux-provinciaux, ont révisé et évalué les besoins locaux en main-d'œuvre et ont participé à des travaux de recherche sur la main-d'œuvre avec leurs homologues de l'administration provinciale.

#### GRUPE DE L'ÉVALUATION ET DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Ce groupe est chargé d'identifier les questions stratégiques, d'analyser et d'évaluer les lignes d'action de l'heure au Ministère, d'élaborer des plans et des principes stratégiques et d'évaluer l'efficacité des lignes d'action et des programmes comparativement aux objectifs.

Voici les programmes pour lesquels des évaluations ont été faites au cours du dernier exercice financier: le Programme de main-d'œuvre agricole du Canada, le Programme des activités et de l'emploi d'étudiants, les Centres de Main-d'œuvre du Canada pour les étudiants, le Programme d'Extension des services de Main-d'œuvre Canada, le Programme d'aide à la création locale d'emplois et le Programme des services diagnostiques.

Pendant cette année financière, une importante étude sur l'efficacité des services d'emploi a été lancée.

#### DIRECTION DE L'ANALYSE ET DU DÉVELOPPEMENT - PROFESSIONS ET CARRIÈRES

Voici les cinq fonctions de base de cette direction:

Pour ce qui est de l'établissement des immigrants, on a procédé à l'évaluation de la fiabilité statistique des données relatives à l'enquête longitudinale sur l'adaptation des immigrants, à l'issue de quoi on a programmé une version des bandes de données à des fins de publication au sein des collectivités pilotes. Dans le même temps, on a entamé une autre étape de cette enquête. À cette occasion, on a assisté à la parution d'une monographie portant sur la migration interne et sur l'établissement des immigrants ainsi qu'à celle d'un article sur l'adaptation des immigrants tchécoslovaques. Les travaux sur les Asiatiques expulsés d'Ouganda et sur les réfugiés chiliens se sont poursuivis tandis qu'on achevait une étude sur les Tibétains.

D'autres études ont été complétées sur le rôle des agences privées d'emploi, sur les taux de roulement de la main-d'oeuvre, sur les statistiques de postes vacants et sur les obstacles à l'emploi.

Le Groupe des travaux de recherche a également été chargé de gérer un Programme général des subventions à la recherche ainsi qu'un Programme de recherche sur la formation de la main-d'oeuvre. Le premier, financé en totalité par le Ministère, s'applique à toute recherche contribuant à élaborer et à mieux comprendre la politique de main-d'oeuvre et d'immigration au Canada. Trois subventions totalisant \$20,997 ont été accordées en 1975-1976 pour des travaux de recherche sur le statut de la femme au travail, pour des programmes de formation de main-d'oeuvre et pour des études sur les tendances dans les relations de travail.

Le Programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre s'applique en vertu de l'article 10 de la loi sur la formation professionnelle des adultes et finance la recherche en la matière d'après le principe de frais partagés avec les provinces. Dans le cadre de ce programme, l'Ile-du-Prince-Édouard, l'Ontario et la Saskatchewan ont mis en oeuvre cette année des projets de recherche. La participation du fédéral à ces entreprises s'est élevée à \$149,435.

Cet exercice financier a vu la rédaction de nombreux documents relatifs à une étude spéciale sur l'élaboration d'un modèle économétrique pour prévoir l'offre et la demande en matière de main-d'oeuvre.

#### DIRECTION DES PRÉVISIONS ET DE L'ANALYSE ÉCONOMIQUE

Cette Direction effectue en permanence des analyses et des prévisions de l'évolution en matière de main-d'oeuvre au Canada.

Ainsi, au cours de cette année, cette direction a assuré un service régulier d'analyses de dernière heure et a fourni au Ministère des prévisions d'emploi et de chômage générales et à court terme. C'est sur la base de prévisions spéciales portant sur l'emploi et le chômage chez les étudiants que s'est faite la planification des programmes d'emploi d'été pour ce groupe. En outre, des analyses relatives aux conditions d'emploi des étudiants ont été menées régulièrement pendant l'été.

Des sommaires portant sur la situation du marché du travail et sur l'évolution de la main-d'oeuvre et de l'immigration ont été publiés tous les trimestres en 1975-1976 dans les revues du Ministère, au niveau national et dans les régions.



Plusieurs études ont été axées sur les problèmes de main-d'œuvre dans les domaines de l'agriculture, de la construction, des mines et dans les ports de l'est. L'utilisation de la main-d'œuvre dans différents secteurs du bâtiment a fait l'objet d'études destinées à faciliter les prévisions des besoins en la matière. On a aussi participé à l'élaboration d'un système d'information sur les investissements dans la construction. Dans le secteur des mines, les questions de main-d'œuvre, y compris des projections de l'offre et de la demande pour l'an 2000 dans ce domaine, ont été mises à l'étude, puis une stratégie de recherche sur la main-d'œuvre a été élaborée.

C'est conformément à la loi sur la formation professionnelle des adultes qu'on a étudié les grandes lignes d'une stratégie de rechange dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre. Voici certains des points qui ont été mis à l'étude: organisation et efficacité des allocations de formation, incidence de l'apprentissage, besoins en formation générale en regard des aspects spécifiquement professionnels de la formation de la main-d'œuvre, un certain nombre d'aspects des programmes de formation sur le tas en regard de ceux dispensés en établissements, et enfin, étude comparative de la formation dans le monde.

Des travaux ont également été consacrés aux difficultés rencontrées par certains groupes: jeunes, femmes, autochtones. Dans ce domaine, on a établi des comparaisons entre les premières expériences des jeunes Canadiens sur le marché du travail et celles de la jeunesse d'autres pays. Puis on a effectué une étude globale du chômage chez les jeunes pour appuyer la politique et les programmes à l'intention de la jeunesse: l'étude de l'incidence du système trimestriel sur le nombre ainsi que sur la répartition de la main-d'œuvre étudiante s'inscrivait dans cet esprit. Le Groupe des travaux de recherche a effectué une enquête sur les programmes d'élaboration de mesures visant à réduire les difficultés rencontrées par les femmes en quête d'emploi. Une révision a aussi été faite des services de tests mis à la disposition de la main-d'œuvre autochtone par les CMC. Toujours dans ce domaine, on a mené une étude sur la qualité et la disponibilité des données démographiques à l'issue de quoi on a lancé une enquête sur la démographie et sur la main-d'œuvre chez les Indiens et les Métis régis par un traité.

D'autres études ont porté sur les mouvements du marché du travail, sur le marché du travail des bas salaires, sur le cloisonnement du marché du travail et sur l'incidence du salaire minimum par rapport au niveau de l'emploi et du bien-être.

La recherche sur la stratégie d'emploi communautaire s'est poursuivie. On a procédé, dans ce domaine, à une évaluation des données sur l'incidence des programmes destinés aux personnes en butte à des difficultés d'emploi temporaires ou durables, puis on a préparé des profils de collectivité des centres choisis. Dans le domaine de la création d'emplois gouvernementaux, on a établi le catalogue des programmes et on a travaillé sur les estimations actuelles de la population active et du chômage par circonscription; ces données serviront lors de l'affectation de fonds à ces programmes.

Un certain nombre d'études d'immigration ont été commencées ou achevées: immigration et exigences du marché du travail; rôle des travailleurs étrangers non immigrants; prévisions en matière d'immigration ainsi que recherches sur les immigrants retournant dans leur pays d'origine.

## RECHERCHE ET PLANIFICATION STRATÉGIQUE

La responsabilité de l'élaboration, de la planification et, le cas échéant, de la modification des lignes d'action et des programmes du Ministère devant permettre à ce dernier de réaliser ses objectifs, incombe à la Division de la recherche et de la planification stratégique.

La division donne des renseignements sur le marché du travail à l'échelle locale, régionale et nationale dont des prévisions relatives à l'offre et à la demande; elle élabore des lignes d'action et des plans stratégiques et évalue l'efficacité des programmes du Ministère; elle effectue des programmes de recherche pour appuyer toutes les activités ministérielles; elle coordonne toutes les activités démographiques du gouvernement fédéral et elle élabore, prépare et fournit des mécanismes de conseil professionnel.

La division compte cinq directions ou groupes ayant des attributions précises: le Groupe des travaux de recherche, la Direction des prévisions et de l'analyse économique, le Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique, la Direction de l'analyse et du développement - professions et carrières et le Secrétariat de la politique démographique du Canada.

### GROUPE DES TRAVAUX DE RECHERCHE

Le Groupe des travaux de recherche est chargé d'effectuer des analyses et des recherches spéciales pour le compte d'autres divisions du Ministère et ce, dans des délais prescrits. L'accent est mis sur les conditions et sur l'évolution du marché du travail ainsi que sur le rôle et sur l'incidence des lignes d'action et des programmes de main-d'œuvre et d'immigration sur ces conditions.

Dans le but d'arrêter de nouvelles lignes d'action et de nouveaux programmes de lutte contre le chômage, plusieurs travaux de recherche ont porté, cette année, sur la présence fréquente de taux de chômage élevés, voisinant avec un grand nombre de postes à pourvoir. C'est dans le contexte de la participation du Canada à la Réunion du Comité de la main-d'œuvre et des affaires sociales de l'O.C.D.E. au niveau ministériel à Paris en mars 1976, qu'ont été étudiées les causes du chômage ainsi que l'efficacité de la politique et des programmes de main-d'œuvre.





Programme d'aide à l'établissement et à l'adaptation des immigrants. Ce financement s'est fait sous forme de subventions accordées non seulement à des organisations situées dans les secteurs métropolitains de Vancouver, de Toronto et de Montréal, comme au cours des années précédentes, mais également à des organisations de Halifax, de Moncton, de Sept-Îles, de Trois-Rivières, de Windsor, de London, de Thunder Bay, d'Edmonton, de Calgary, de Winnipeg et de Kamloops. En 1975-1976, on a mis au point une nouvelle méthode de financement des organisations en vertu de laquelle des services particuliers sont achetés auprès d'agences privées à un prix donné. Parmi ces services, citons l'accueil, l'orientation, les services de traduction et d'interprétation, le counselling et l'information, ainsi que les services de présentation et d'escorte. Le programme d'achat de services a été mis en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1976. Au cours de cette même période, un groupe de travail a effectué une étude sur le Programme d'aide à l'adaptation. Cette étude a entraîné l'élaboration de nouvelles lignes directrices et d'un mandat plus vaste. Le programme s'appelle maintenant "Aide à l'établissement" et il contiendra des dispositions spéciales s'appliquant aux réfugiés.

#### RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Les consultations avec les provinces relativement à la nouvelle législation sur l'immigration se sont poursuivies durant l'année. En outre, en octobre 1975, l'Accord Andras-Bienvenue a été signé avec le Québec. L'Accord trace les grandes lignes des nouvelles mesures de collaboration que les autorités fédérales et provinciales utiliseront pour favoriser le mouvement d'immigrants francophones et "francophonisables" vers le Québec.

#### DIVISION DES PROJETS SPÉCIAUX

La première tâche de la Division des projets spéciaux, créée en 1975, consistait à offrir un appui d'ordre technique à la discussion publique initiale du livre vert, oeuvre de l'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada. Subséquemment, la Division établissait la liaison entre le Ministère et le Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes, institué pour effectuer l'étude du livre vert. En même temps, la Division des projets spéciaux coordonnait et entreprenait la réalisation d'études en profondeur dans certains domaines pouvant avoir une incidence significative sur la prochaine loi de l'immigration. Ces études et les recommandations du Comité spécial mixte servent de base à la politique et à la loi de l'immigration du gouvernement fédéral.

Depuis la publication du rapport du Comité spécial mixte le 6 novembre 1975, il incombe à la Division des projets spéciaux de surveiller la rédaction de la législation.

en Côte-d'Ivoire. Ce dernier bureau sera chargé des activités de M&I dans 28 pays de l'Afrique occidentale.

#### REFUGIÉS CHILIENS

Le mouvement spécial destiné aux Chiliens s'est poursuivi en 1975-1976. Le Canada a accueilli plus de réfugiés chiliens pour qu'ils se rétablissent de façon permanente que tout autre pays. Parmi ces réfugiés on comptait 91 prisonniers politiques libérés à la condition de quitter le Chili. Le coup d'Etat militaire survenu en Argentine en mars 1976 a augmenté l'intérêt manifesté à l'égard de l'immigration au Canada chez les réfugiés chiliens en Argentine, et des mesures ont été prises pour répondre à ce phénomène.

#### IMMIGRANTS PROVENANT DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE

En 1973, au cours de la visite du Premier ministre Trudeau en Chine, les gouvernements de la Chine et du Canada ont conclu une entente relative à la réunion des familles. En 1975, des modifications ont été apportées à l'étude des demandes et, en corollaire, un nombre croissant de citoyens chinois viennent rejoindre leurs parents au Canada.

#### REFUGIÉS INDOCHINOIS

Dans l'année qui a suivi la fin des hostilités en Indochine, le Canada a admis près de 7,000 réfugiés en provenance du Viêt-Nam et du Cambodge. Parmi ceux-ci, plus de 4,200 étaient des parents de citoyens canadiens et d'immigrants reçus et plus de 2,300 n'avaient aucun proche parent au Canada. Ce dernier groupe a été admis en provenance de camps de réfugiés situés aux Etats-Unis, en Thaïlande, à Hong Kong, en Corée et ailleurs en Asie dans le cadre du programme spécial autorisé par le Cabinet le 1<sup>er</sup> mai 1975. Il est prévu que, d'ici à la fin de 1976, la sélection des réfugiés dans le cadre de ce programme spécial sera terminée.

#### LIBAN

En avril 1975, la guerre civile a éclaté au Liban et s'est poursuivie avec une intensité accrue au cours de l'année financière de 1975-1976. Les hostilités ont incité de nombreux Libanais, particulièrement les personnes ayant des parents au Canada, à solliciter un visa d'immigrant. Leur demande a été étudiée aussi rapidement que la situation le permettait, mais l'accès à l'ambassade a souvent été grandement restreint, voire impossible. La situation a continué à se détériorer jusqu'au moment où l'ambassade ne pouvait plus fonctionner de façon efficace et, en mars 1976, cette dernière a été fermée. L'étude des demandes présentées par des Libanais a ensuite été confiée à des bureaux situés dans d'autres pays, et un bureau temporaire a été ouvert à Chypre pour délivrer des visas aux personnes à charge parrainées, ainsi qu'aux parents désignés de citoyens et de résidents permanents du Canada.

#### ETABLISSEMENT

En 1975-1976, les immigrants de fraîche date dans toutes les régions du Canada ont bénéficié de services d'aide à l'établissement par l'entremise des Centres de Main-d'œuvre du Canada et d'autres organismes publics ou privés. Soixante-neuf organisations ont été subventionnées en vertu du

immédiatement les terroristes notoires qui pouvaient se présenter à un port d'entrée canadien.

#### NUMÉROS D'ASSURANCE SOCIALE DISTINCTIFS

Cette année a également été témoin de l'adoption de numéros d'assurance sociale distinctifs à l'intention des personnes autres que des citoyens canadiens et des immigrants reçus. Le Ministère a accordé un appui total aux modifications apportées au Règlement de la Commission d'assurance-chômage en vertu duquel les personnes qui présentent une demande de numéro d'assurance sociale sont tenues de prouver leur identité et leur statut. Les personnes autres que des citoyens et des résidents permanents du Canada reçoivent un numéro d'assurance sociale qui commence par le chiffre 9. Tout employeur qui embauche un individu possédant une de ces cartes et qui ne s'assure pas que la personne possède un visa d'emploi valide peut faire l'objet de poursuites.

#### TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

La politique du Ministère concernant l'admission de travailleurs temporaires non immigrants stipule que les visas d'emploi doivent être délivrés à ces travailleurs uniquement s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un autre emploi temporaire. Lorsqu'il s'agit d'un emploi permanent, un visa peut être délivré en attendant qu'un Canadien reçoive la formation voulue pour occuper l'emploi ou qu'un immigrant disposant des compétences voulues soit recruté.

Au cours de l'année civile de 1975, 95,114 visas d'emploi ont été délivrés à des travailleurs temporaires non immigrants, ce qui représente un accroissement moyen de 8.9 p. 100 par rapport à l'année précédente; l'augmentation la plus importante s'est produite au sein du secteur du bâtiment, notamment dans les Maritimes. Le plus grand nombre de visas valides à un moment donné était de 37,355 en septembre 1975, dans la période de pointe des récoltes. Le spectacle, les services et l'agriculture constituent les trois secteurs d'activité où étaient embauchés les travailleurs temporaires.

Au cours du premier semestre de 1976, 34,788 visas d'emploi ont été délivrés, contre 39,990 pour la même période en 1975, soit une diminution de 5,202.

#### ACTIVITÉS A L'ÉTRANGER

Au cours de l'année financière de 1975-1976, quatre nouveaux points de service permanents ont été créés pour servir divers points du globe.

Par suite de la situation politique au Chili, un bureau permanent a été ouvert à l'ambassade du Canada à Santiago; auparavant, il n'y avait là qu'un bureau temporaire. Un agent de Main-d'œuvre et Immigration a également été envoyé à Téhéran, en Iran, pour s'occuper de la demande élevée de visas de non-immigrants qui résulte de la richesse pétrolière accrue de ce pays et des relations commerciales plus étroites établies entre le Canada et l'Iran. Pour favoriser la réalisation de l'objectif concernant l'immigration accrue de francophones au Canada, des agents du Ministère ont été affectés au nouveau Consulat général à Strasbourg, en France, et à l'ambassade du Canada à Abidjan,



Au cours de l'année financière 1975-1976, le Canada a accueilli 176,792 immigrants, soit 18.4 p. 100 de moins qu'au cours de l'année financière précédente (voir les appendices 14, 15 et 16).

Quelque 75,423 des immigrants admis au Canada en 1975-1976 se sont joints à la population active, contre 102,385 en 1974-1975. Les autres, soit ceux qui ne se sont pas joints à la population active, étaient, pour la plupart, des personnes à la charge des immigrants, ou de proches parents de personnes vivant au Canada.

Le nombre accru de Canadiens qui ont obtenu un diplôme ou qui ont quitté l'école pour entrer sur le marché du travail a réduit la demande d'immigrant disposant de certaines compétences. Toutefois, la scolarité, la formation et l'expérience des immigrants continuent de profiter au Canada; les immigrants qui se sont joints à la population active répondent aux besoins des Canadiens en mettant leurs compétences à la disposition de certains secteurs de l'économie canadienne qui en ont besoin (voir l'appendice 17). En outre, les immigrants ont contribué pour plus de \$724 millions à l'économie nationale.

#### RÉVISION DE LA POLITIQUE ET DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

Au cours de l'année, des délibérations exhaustives à l'échelle nationale concernant la politique d'immigration ont été activées par la publication du Livre vert et par les réunions du Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes sur la politique d'immigration qui se sont tenues dans tout le Canada. Les recommandations sur la politique d'immigration présentées directement par des organisations et des particuliers au Comité et au Ministère ont été analysées. Après la publication du rapport et des recommandations du Comité spécial mixte, un groupe de rédaction des textes législatifs a été créé pour formuler des propositions relatives à un projet de loi révisé sur l'immigration.

#### PROCÉDURES DE CONTRÔLE DES NON-IMMIGRANTS

Un des faits saillants de l'année financière 1975-1976 a été la préparation de deux importants événements d'envergure mondiale, soit la Conférence des Nations Unies sur les établissements humains tenue à Vancouver et les Jeux olympiques de Montréal. Afin de protéger les Canadiens et les visiteurs des personnes qui pourraient profiter de ces événements pour manifester leur allégeance politique, des mesures spéciales de sécurité ont été arrêtées pour exercer un meilleur contrôle des visiteurs éventuels.

La première de ces mesures consistait à suspendre la dispense relative à l'obtention d'un visa accordée précédemment aux personnes qui se trouvaient temporairement aux États-Unis. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1975, ces personnes ont été tenues d'obtenir un visa si elles provenaient d'un pays pour lequel la dispense relative à l'obtention d'un visa n'était pas autrement accordée. Les personnes qui avaient échappé aux procédures de contrôle des États-Unis ne pouvaient donc plus entrer au Canada. Le RIMSO (Réseau intégré et mécanisé de signalements - Olympiques), créé le 10 novembre 1975, fournissait aux ports d'entrée importants la confirmation immédiate de la validité de certains visas ainsi que certaines données sur des terroristes notoires. En dernier lieu, la Loi sur la sécurité en matière d'immigration, d'une durée temporaire, habilitait également le Ministère à refouler

## IMMIGRATION CANADA

Au Canada, la politique en fait d'immigration se fonde sur des principes de réunion des familles, de considérations humanitaires et de non-discrimination, et met l'accent sur la sélection d'immigrants susceptibles de s'adapter au mode de vie canadien et de contribuer au mieux-être et à l'expansion du Canada.

Dans le cadre de cette politique, Immigration Canada s'occupe de la sélection et de l'admission d'immigrants qui rehausseront les aspects économique et culturel du Canada grâce à l'apport de leur propre culture, de leurs aptitudes et de leurs compétences. Parmi les autres immigrants admissibles, notons les parents des résidents canadiens, les réfugiés, d'autres personnes dont le cas fait appel à des considérations d'ordre humanitaire et les travailleurs temporaires non immigrants. En outre, des millions de visiteurs passent chaque année dans les bureaux d'immigration pour solliciter l'entrée au Canada.

Immigration Canada est également chargée de faciliter le retour de résidents canadiens et de mettre en oeuvre les mesures nécessaires en fait d'exécution de la loi et de contrôle qui s'appliquent aux visiteurs et aux immigrants. Ces mesures comprennent l'examen, l'arrestation, la détention et l'expulsion des personnes, immigrants ou visiteurs, dont la présence au Canada peut constituer une menace pour la santé publique, le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale.

Cependant, nul n'est renvoyé du Canada sans subir une enquête (audience quasi judiciaire) au cours de laquelle tous ses droits sont entièrement protégés. En outre, les résidents permanents, les personnes qui ont un visa et celles qui prétendent au statut de réfugié ou de citoyen canadien, ont le droit d'en appeler devant la Commission d'appel de l'immigration.

Lorsqu'il aide les immigrants à s'établir au Canada, en fonction de leurs besoins et de ceux des collectivités canadiennes, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration coordonne les services et les installations fournis par les autorités fédérales, provinciales et municipales, ainsi que par les organismes bénévoles créés à cette fin.





En 1975, comme au cours des années précédentes, la main-d'oeuvre agricole canadienne a été de nouveau renforcée par des travailleurs agricoles saisonniers étrangers. Quelque 5,580 venaient des Antilles, 380 du Mexique et 275 des Etats-Unis. La plupart de ces travailleurs étaient employés dans des fermes et des conserveries en Ontario.

#### RECRUTEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Le Ministère fournit des services de recrutement et de présentation pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, aux ministères et organismes fédéraux auxquels la Commission de la Fonction publique a délégué des pouvoirs en matière de dotation en personnel. Cependant, cela ne s'applique pas au recrutement du personnel de la catégorie du soutien administratif de la région de la Capitale nationale, qui continue de relever de la compétence de la Commission de la Fonction publique.

Les ministères et organismes fédéraux ont signalé à notre Ministère 104,022 emplois vacants pendant l'année. Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont reçu en tout 406,708 demandes d'emploi pour les catégories du soutien administratif et de l'exploitation et ont effectué 215,183 présentations qui ont donné lieu à 98,739 placements.

certain nombre de services et de programmes conçus dans le but de favoriser la stabilité et l'organisation de la main-d'oeuvre agricole. En vue de compléter les programmes de recrutement et de formation offerts par les Centres de Main-d'oeuvre du Canada et les Services de la main-d'oeuvre agricole du Canada, on a prévu des mesures visant à mobiliser la main-d'oeuvre canadienne au sein du Canada et, en outre, à admettre au Canada des travailleurs agricoles saisonniers étrangers pour suppléer à la pénurie de la main-d'oeuvre.

Les composantes du Programme de la main-d'oeuvre agricole englobent:

- Les Accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole
  - Agriculture-Jeunesse
- Les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada
- Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers
  - Le Programme des Antilles
  - Le Programme du Mexique
  - Le Programme canado-américain d'échange de moissonneurs.

Les Accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole, conclus pour 1975-1976, insistent sur la consultation fédérale-provinciale, l'amélioration des habitations pour les travailleurs saisonniers, la mise au point des programmes agricoles à l'intention de la jeunesse, et la recherche continue en matière de main-d'oeuvre agricole. Les Accords peuvent s'étendre sur une période de trois ans. Environ un million et demi de dollars sont disponibles pour chaque année financière et constituent la part fédérale aux dépenses du Programme, en vertu des Accords.

Le Programme Agriculture-Jeunesse, qui est régi par les Accords, appuie l'établissement et la mise en application de programmes visant à attirer les jeunes Canadiens vers le travail agricole au cours des vacances d'été et à favoriser leur éventuelle carrière en agriculture. Quatre provinces ont participé aux programmes Agriculture-Jeunesse, grâce auxquels 7,500 étudiants ont obtenu un emploi agricole.

En 1975, grâce aux efforts conjugués des Centres de Main-d'oeuvre et des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada, plus de 95,500 travailleurs ont été placés dans des emplois agricoles par rapport à presque 92,000 en 1974. Ce résultat est dû en partie aux réseaux du SMAC dont les unités ont été augmentées à 54 des 35 centres de placement qui avaient été établis en premier lieu en 1974. En plus du fait qu'ils renforcent les activités des CMC, les SMAC assurent des services de listes de paye et d'orientation des travailleurs.

Un trait unique de l'organisation des SMAC qui fonctionnent sous contrat passé avec le Ministère, est l'existence des commissions locales de la main-d'oeuvre agricole. Elles représentent les collectivités locales de main-d'oeuvre agricole, elles remplissent le rôle de conseiller et aident les gérants des SMAC à formuler des directives concernant les salaires; de même, elles formulent des lignes directrices sur les conditions de travail et les dispositions de logement que les employeurs sont tenus d'assurer aux travailleurs saisonniers.

- Au moyen de l'emploi communautaire, resserrer les liens entre la collectivité et le gouvernement, surtout en ce qui a trait aux agents gouvernementaux locaux, dans un effort concerté pour traiter les problèmes des chômeurs chroniques.

De novembre 1974 à la fin mars 1976, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a conclu une entente avec neuf provinces et les territoires; au total, la Stratégie d'emploi communautaire a été appliquée dans quatorze collectivités.

L'activité principale de la première année, en tant que la base d'une action spécifique, visait à créer des contacts efficaces au niveau communautaire afin de cerner les problèmes et les priorités. A cette fin, des mécanismes pour la coordination fédérale-provinciale ont été institués; des groupes d'orientation ou des comités établis au niveau communautaire exercent une action afin de coordonner l'élaboration des stratégies voulues; certaines collectivités en ont déjà commencé l'application.

On note déjà une certaine activité dans le cadre du projet, notamment dans l'utilisation des ressources existantes fournies non seulement par les programmes de Main-d'oeuvre mais aussi par ceux d'autres organismes fédéraux (depuis les Pêcheries jusqu'à la Société centrale d'hypothèques et de logement), les ministères provinciaux et le secteur privé. Cette activité s'est traduite par la création de 542 emplois pour les membres du groupe cible, le placement de 210 sur le marché du travail et le placement de 470 autres dans des cours de formation choisis.

Il ressort de l'expérience acquise au cours de la présente année financière, qu'il faut réunir un certain nombre de problèmes qu'on a réussi à cerner. L'an prochain, la Stratégie d'emploi communautaire se concentrera tout particulièrement sur les problèmes suivants:

- L'identification plus systématique des entraves à l'emploi.
- L'élaboration de nouvelles méthodes pour l'utilisation des programmes.
- Les mesures améliorées pour coordonner les programmes entre les ministères fédéraux de l'Expansion économique régionale, Santé et Bien-être social, Industrie et Commerce et Affaires indiennes et du Nord.
- Le besoin d'insister davantage sur la participation du secteur privé.
- La détermination des lacunes et des chevauchements dans la programmation gouvernementale.

Cette information et ces problèmes seront le point de départ de l'élaboration d'une politique plus complète au cours de la dernière année de la phase de mise au point.

## MAIN-D'OEUVRE AGRICOLE

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada comprend un



participer de façon active à l'Association de placement universitaire et à mener d'efficaces campagnes pour recruter des employés éventuels sur le campus.

#### PROGRAMME D'AIDE AU PLACEMENT CIVIL DES ANCIENS MILITAIRES

Administré conjointement par le ministère de la Défense nationale et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, le Programme d'aide au placement civil des anciens militaires fournit des services de réinstallation pour compléter le Programme des Forces canadiennes. Le Programme d'aide au placement civil est une opération bénévoles mise sur pied afin d'aider les militaires qui prennent leur retraite à s'établir dans la vie active civile. Pour la grande majorité du personnel militaire, la retraite ne signifie pas le retrait de la vie active, il s'agit plutôt d'un changement d'emploi. Afin d'aider les participants à ce programme à effectuer la transition, le programme offre des conseils préalables à la retraite, des tests d'orientation, des renseignements sur les débouchés et la création d'emplois, des conseils sur les conditions du marché du travail et l'interprétation et l'évaluation des aptitudes et de l'expérience militaires en fonction des exigences professionnelles civiles. En outre, des conseillers en main-d'œuvre situés sur les bases des Forces canadiennes ou à proximité, s'efforcent de faire valoir, auprès des employeurs, les aptitudes des militaires sur le point de prendre leur retraite. En 1975-1976 environ 1,200 militaires ont reçu de l'aide pour s'établir dans des occupations civiles. Depuis sa création en 1968, plus de 14,200 personnes ont bénéficié de ce programme.

#### STRATÉGIE D'EMPLOI COMMUNAUTAIRE

L'objectif de la SFC est d'accroître les débouchés pour les Canadiens qui éprouvent des difficultés particulières et continues à trouver et à conserver un emploi et qui, dès lors, sont susceptibles de tirer la plus grande partie ou la totalité de leurs revenus d'une forme quelconque de paiements de transfert. La SFC a tenté d'atteindre cet objectif en encourageant l'élaboration de structures et de stratégies dans le cadre desquelles les ressources communautaires gouvernementales pourraient mieux être appliquées pour réduire ou écarter les obstacles à l'emploi.

Les principaux objectifs de la SFC sont les suivants:

- Etablir des stratégies avec la participation communautaire afin de cerner les besoins et de déterminer les priorités.
- Obtenir que tous les échelons de gouvernement collaborent avec la collectivité dans l'acceptation et l'application de la stratégie.
- Obtenir que des programmes existants fournissent les ressources et les fonds principaux destinés à la mise en œuvre de la stratégie, et ce au besoin, par un changement dans l'ordre des priorités de programme.
- Faire participer les ressources du secteur privé et de la collectivité pour fournir les solutions et les débouchés au groupe cible.



50 p. 100 du nombre global des stagiaires dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et 49 p. 100 de tous les participants du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

Dans diverses localités à travers le Canada, on a continué à intensifier les services à la jeunesse, sous forme de 17 projets pilotes expérimentaux. Même si on a atteint indépendamment, dans chaque région, les buts et les objectifs visés, l'impulsion était essentiellement la même: améliorer la prestation des services du Ministère à la jeunesse, en visant particulièrement les jeunes dans les écoles et les débutants sur le marché du travail. Un de ces projets, le "Winipeg Youth Career Counselling Centre", s'est établi dans des locaux matériellement séparés du CMC.

Certains de ces projets pilotes se trouvent à la fin d'une année de fonctionnement et leurs opérations ont été évaluées. Les conclusions des évaluations doivent servir à recommander des méthodes nouvelles et variées pour la prestation des services à la jeunesse du Ministère.

Comme par le passé, la Division de la main-d'oeuvre a été chargée de surveiller et de formuler la politique des programmes internationaux auxquels participent des jeunes travailleurs de divers pays d'Europe, ainsi que de l'Australie, du Japon et de la Nouvelle-Zélande. Le nombre global de participants à ces programmes en 1975 était de 2,602.

Depuis 1973, la Division de la main-d'oeuvre a dirigé le Programme d'échange de jeunes spécialistes et techniciens entre le Canada et le Mexique, pour le compte du ministère des Affaires extérieures. Douze Canadiens ont reçu une formation pratique professionnelle au Mexique durant des périodes allant de 5 à 12 mois, à titre de participants au programme de 1975-1976, tandis que 10 Mexicains suivaient un cours de formation au Canada.

#### EMPLOIS D'ÉTÉ DES ÉTUDIANTS

En 1975, le Ministère a continué à coordonner le Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants. Ce programme entraîne la participation de 12 ministères et organismes fédéraux qui s'occupent de l'exécution de 21 programmes subsidiaires touchant 389,000 étudiants. Dans le cadre du Programme, le Ministère, avec le concours d'un personnel composé d'étudiants, s'est occupé de quelque 200 centres spéciaux de l'emploi des étudiants, par l'intermédiaire desquels 192,272 étudiants inscrits ont été placés dans des emplois d'été. Ces Centres de Main-d'oeuvre spéciaux du Canada ont constitué un point central au sein des collectivités s'occupant de la création d'emplois et de la présentation des étudiants cherchant un emploi d'été.

#### SERVICES À L'INTENTION DES ÉTUDIANTS ET DES DIPLOMÉS

Par le truchement des Centres de Main-d'oeuvre du Canada, des services ont été assurés à quelque deux millions d'étudiants dans les écoles secondaires du Canada. On a mené une enquête pour déterminer dans quelle mesure on a recours à ces services. Au niveau postsecondaire, 79 Centres de Main-d'oeuvre du Canada sur le campus, à plein temps et itinérants, ont fourni une vaste gamme de services destinés à satisfaire les besoins des étudiants en matière d'emploi. A cette fin, les membres du Ministère ont continué à

main-d'oeuvre de la région du Pacifique. Les régions ont également participé à toute une gamme d'activités dans le cadre de l'Année internationale de la femme, telles que des mini-conférences pour les femmes dans la région de l'Atlantique et des colloques à l'intention des immigrantes en Ontario, et ont collaboré avec l'Université du Manitoba en vue d'une conférence intitulée "Women in Two Careers".

#### EX-DÉTENUS

En vue de favoriser une meilleure collaboration entre le ministère du Solliciteur général et le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration concernant la prestation de services de main-d'oeuvre aux détenus et aux ex-détenus, on a relancé vers la fin de 1974 le Comité national interministériel de la réadaptation des détenus des établissements de correction. L'une des premières tâches de ce Comité a été de mettre sur pied des comités régionaux ou provinciaux là où ils n'existaient pas, ou de réactiver ceux qui ne fonctionnaient pas. Des voies de communication ont été établies et ont entraîné une collaboration grandement accrue entre les deux ministères.

#### LES HANDICAPÉS PHYSIQUES ET MENTAUX

Afin de favoriser l'embauche des handicapés et d'analyser les obstacles à l'emploi, le Ministère a pris l'initiative d'une étude conjointe avec la Commission de la Fonction publique. L'étude, sous forme de projets de démonstration, s'effectue à Montréal, à Toronto, à Vancouver et dans la région de la Capitale nationale.

Le Ministère a accordé une subvention à l'Institut canadien national des aveugles (ICNA) pour aider à défrayer les dépenses opérationnelles. En même temps, le Ministère a consenti à participer à une enquête effectuée à l'échelle nationale sur la prestation de services aux aveugles par l'ICNA et Main-d'oeuvre et Immigration.

#### BÉNÉFICIAIRES RURAUX ET URBAINS DES ALLOCATIONS DE BIEN-ÊTRE

Le Ministère est satisfait de la collaboration continue et accrue avec les provinces dans la prestation de services spéciaux aux bénéficiaires des allocations de bien-être. En 1975, on a conclu, avec l'Ontario et la Colombie-Britannique, des ententes selon lesquelles les agents de bien-être provinciaux travaillent à partir des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

Pour assurer que les programmes mis en exécution par le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social se complètent mutuellement, on a constitué un groupe-noyau permanent composé de représentants des deux ministères.

#### JEUNES TRAVAILLEURS

Les programmes du Ministère continuent à se concentrer sur les problèmes des jeunes travailleurs qui représentaient environ 27 p. 100 de la population active du Canada et presque la moitié de la clientèle globale du Ministère. Les clients des CMC âgés de moins de 25 ans représentaient

principalement par l'entremise de la formation, et à mettre au point des modes de recrutement efficaces afin d'utiliser au maximum la main-d'oeuvre du Yukon.

Quelque 10,600 clients se sont inscrits au Yukon en 1975-1976. De ce nombre, plus de 7,900 ont été présentés à des postes vacants signalés et environ 3,040 travailleurs ont été placés. Dans le cadre du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada, environ 60 contrats de formation touchant près de 580 travailleurs ont été conclus avec les employeurs. La plupart de ces contrats étaient liés aux mines et au transport.

Ce sont les Centres de Main-d'oeuvre du Canada de Yellowknife, Hay River, Inuvik et Frobisher Bay qui desservent les Territoires du Nord-Ouest. En outre, un sous-bureau fonctionne à plein temps à Fort Simpson et un autre a été inauguré à Fort Smith. Ce sont les projets d'Extension qui servent les collectivités de Tuktoyaktuk, Fort Liard, Fort Resolution, Fort Good Hope, Igloodik, Pond Inlet et Cap Dorset.

La tâche considérable que représente la prestation de services dans ce secteur, afin de répondre aux besoins en matière d'emploi, est bien illustrée par le CMC de Yellowknife. Avec ses succursales, ce CMC sert près de 30 bourgades, soit une population de 20,000 habitants dans un secteur de près de 1,304,900 milles carrés, à savoir un cinquième de la superficie du Canada.

En 1975-1976, plus de 10,500 travailleurs se sont inscrits aux CMC dans les Territoires du Nord-Ouest. De ce nombre, environ 7,500 ont été présentés à des postes vacants signalés, et plus de 3,000 ont été placés. Dans le cadre du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada, quelque 135 contrats ont été conclus avec les employeurs, offrant ainsi des possibilités de formation à 325 travailleurs.

## FEMMES

En 1975-1976, le Ministère a continué à promouvoir les chances égales d'emploi des femmes. A l'échelle nationale, il a participé à des comités interministériels tels que celui intitulé "Taxation of Women and the Mechanisms for Integrations of the Status of Women concerns". Ces comités figuraient parmi les activités prévues pour améliorer la situation de la femme au travail au Canada. En outre, on a lancé un programme national d'information afin d'inciter les femmes à envisager des emplois non traditionnels. Une étude analytique des programmes de perfectionnement et de recherche liés à l'emploi des femmes a été entreprise pour jeter les bases d'une recherche ultérieure; cette étude a été diffusée largement. A l'échelle internationale, le Ministère a travaillé au Groupe de travail de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur le rôle de la femme dans l'économie, et a pris part à la rédaction de documents pour les conférences de Washington et Mexico dans le cadre de l'Année internationale de la femme.

Les bureaux régionaux ont mis au point des activités et des programmes spéciaux afin de s'assurer que les programmes du Ministère répondent aux besoins des travailleuses en matière d'emploi. Les activités à cet égard allaient de la production de treize programmes télévisés sur les femmes dans la population active du Québec, à l'établissement de services de counselling informels (Women's Place) parrainés par le Programme à forte concentration de



Par l'entremise de projets élaborés par les collectivités, le Programme d'extension met au point et offre des services liés à l'emploi et destinés aux secteurs et aux groupes dont le système de prestation régulier de Main-d'oeuvre Canada ne pourra sans doute pas satisfaire les besoins.

Les projets visent des groupes spéciaux, notamment les autochtones, les femmes, les jeunes, les détenus et les ex-détenus d'établissements pénitentiaires, les handicapés physiques et mentaux, les travailleurs des régions isolées, les assistés sociaux chroniques et autres groupes. Le programme d'extension répond de façon tangible et immédiate à l'idée de Main-d'oeuvre Canada dans la collectivité.

Au cours de l'année financière, le Ministère a subventionné 150 projets d'Extension dans plus de 240 points de service. Cinq cents employés ont dispensé les services aux clients spéciaux et effectué 28,172 placements.

## AUTOCHTONES

Le Groupe d'étude sur les services de main-d'oeuvre à la population autochtone, mis sur pied en août 1974, a poursuivi son travail tout au long de l'année. Cinq coordonnateurs régionaux ont été nommés, et des réunions se sont déroulées avec les associations provinciales et territoriales de Métis, d'Indiens et d'Inuit. Les services de main-d'oeuvre se sont mieux fait connaître de la population autochtone, et le personnel de Main-d'oeuvre Canada a acquis de nouvelles connaissances sur les besoins des autochtones et sur la façon de rendre les programmes et les services plus efficaces à leur endroit.

Le Conseil consultatif des autochtones du Canada, composé de six associations nationales d'autochtones les plus importantes, des cinq coordonnateurs régionaux et de deux présidents associés du Groupe d'étude, a tenu quatre réunions qui ont duré trois jours chacune. Plus de 20 autochtones ont été nommés pour travailler aux CMC; les projets d'Extension ont employé quelques 125 autochtones pour dispenser des services liés à l'emploi.

On a mis au point des projets spéciaux en vue d'évaluer la qualité du service dispensé à la population autochtone, de déterminer les besoins de formation du personnel qui travaille avec les autochtones et d'étudier la population active autochtone.

Main-d'oeuvre Canada finance actuellement près des deux tiers de la formation dispensée aux Indiens inscrits.

## ACTIVITE DU MINISTERE DANS LES REGIONES SEPTENTRIONALES

Au Yukon, c'est le projet d'Extension qui dispense les services de CMC aux diverses collectivités du territoire. La direction et l'administration du projet se trouvent à Whitehorse, et le personnel est dispersé à Carmacks, Mayo, Dawson City, Ross River, Watson Lake, Teslin et Haines Junction. Le projet s'attache à satisfaire les besoins des autochtones en matière de formation et d'emploi.

Un programme dynamique de main-d'oeuvre aux employés du Canada a incité les employeurs des territoires à recycler leur main-d'oeuvre,



Un des principaux objectifs de la Division de la Main-d'œuvre est de fournir des programmes et des services de main-d'œuvre efficaces aux usagers actuels et éventuels des Centres de Main-d'œuvre du Canada. Les groupes et les secteurs dont les besoins n'ont pas été pleinement satisfaits pour une raison ou pour une autre ont été déterminés le plus exactement possible. Le Ministère étudie les besoins de certains clients spéciaux et divers moyens de modifier ou d'étendre les programmes et les services actuels en vue de répondre à ces besoins et de nouveaux programmes et services ont été mis au point afin d'accroître leurs possibilités d'emploi. Les pages suivantes décrivent ces groupes spéciaux ainsi que les programmes et services mis à leur disposition.

## SERVICES ET PROGRAMMES SPÉCIAUX OFFERTS AUX TRAVAILLEURS

La participation du gouvernement fédéral aux accords d'encouragement aux études de main-d'œuvre s'élevait à \$755,000 en 1975-1976, et les paiements à l'égard des accords de cette année et des années précédentes se sont chiffrés à \$1,320,020. À la fin de l'année, 234 études de cas s'appliquant à environ 543,000 travailleurs étaient en cours. De plus, le programme du Service consultatif comprenait quatre accords de mobilité. (Appendices 12 et 13).

En 1975-1976, 209 nouveaux accords d'encouragement aux études et à la mobilité de la main-d'œuvre ont été conclus entre employeurs et travailleurs. Ces accords touchent des employeurs et des travailleurs d'une vaste gamme d'entreprises dont l'effectif varie de 20 à 150,000 travailleurs. Ils ont visé plus de 303,000 travailleurs.

Le gouvernement fédéral débourse jusqu'à 50 p. 100 du coût des accords relatifs au service consultatif de la main-d'œuvre à condition que les autres parties intéressées, à savoir les employeurs, les travailleurs et parfois les gouvernements provinciaux, s'entendent sur le partage des frais restants.

Le Ministère, par l'entremise de ses agents dans toutes les régions, offre dans le cadre de ce programme l'aide technique et les stimulants financiers nécessaires pour encourager employeurs et travailleurs à travailler conjointement à l'adaptation de la main-d'œuvre et à l'élaboration de solutions à leur avantage mutuel.

Le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada incite les employeurs et les employés à collaborer à la planification de la main-d'œuvre. Dans ce climat de compréhension, il leur sera possible d'étudier et de résoudre ensemble les problèmes d'instabilité du travail, de roulement intensif et d'expansion industrielle, ou encore de fermeture d'usines.

## SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Au cours de l'année financière 1975-1976, \$12,958,857 ont été accordés en vertu du Programme de mobilité pour aider 47,218 travailleurs; les CMC ont autorisé ces dépenses pour aider 12,786 travailleurs et leur famille à déménager et 18,370 travailleurs à prospecter le marché du travail en vue d'un emploi grâce aux subventions de prospection. De plus, 9,448 travailleurs ont reçu des subventions spéciales de voyage et 5,868 autres, des subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire. (Appendices 10 et 11).

pour une durée d'au plus trois ans afin de lui permettre d'atteindre ses objectifs, bien que la subvention qui lui est accordée soit révisée annuellement au cours de cette période. De plus, une période de mise au point d'une durée maximale de 6 mois est allouée avant la période de financement principale, si elle est nécessaire pour préciser ou mettre au point le projet avant sa mise en oeuvre.

Tous les projets doivent répondre aux caractères particuliers de chaque groupe cible et correspondre au milieu sociologique, économique ou culturel qui découle de la situation géographique du projet.

Au cours de l'année financière 1975-1976, le Programme disposait de 13.3 millions de dollars. Au 31 mars 1976, le Programme finançait 110 projets créant 1,639 emplois. (Appendice 9).

## PROGRAMME DE MOBILITE' DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre d Canada (PMOC) a pour objet de maximiser l'utilisation des ressources en main-d'oeuvre du Canada en favorisant la mobilité géographique des travailleurs qui doivent déménager pour obtenir un emploi convenable. Le Programme vise une productivité accrue et l'utilisation rationnelle de la main-d'oeuvre dans les régions, et compte ainsi accroître l'efficacité de l'économie en répartissant la main-d'oeuvre supplémentaire ou les travailleurs sous-employés dans les secteurs offrant des débouchés. Le PMOC élimine les obstacles financiers et permet ainsi au travailleur qui ne pourrait déménager sans aide financière d'aller dans les secteurs où sa profession est en demande. Grâce à l'impulsion qu'il donne à la mobilité des travailleurs en plaçant les chômeurs dans un emploi dans un nouveau secteur, le Programme constitue un moyen efficace de placement. Le Programme fournit, sous forme de subventions, une aide financière aux travailleurs en chômage ou sur le point de l'être ou aux travailleurs sous-employés, de la façon suivante:

- 1) Des subventions de prospection qui permettent aux travailleurs d'explorer les possibilités d'emploi dans d'autres localités;
- 2) des subventions de déplacement qui aident les travailleurs et les personnes à leur charge à déménager dans un secteur où ils ont obtenu un emploi approprié;
- 3) des subventions spéciales de voyage qui permettent aux travailleurs de profiter des services de main-d'oeuvre qui n'existent pas dans leur localité;
- 4) des subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire pour inciter les travailleurs à accepter un emploi temporaire à l'extérieur de leur secteur de résidence;
- 5) des subventions de voyage aux fins du travail agricole saisonnier qui encouragent le travailleur à accepter un travail temporaire en agriculture;
- 6) des subventions de voyage de stagiaire qui permettent aux particuliers de voyager pour suivre des cours approuvés dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

Les projets soumis au PACLE sont élaborés au niveau local avec l'aide des différentes agences sociales, des meneurs de la collectivité, des résidents et d'autres ministères fédéraux ou provinciaux, puis sont soumis à l'examen des Comités d'étude provinciaux qui ont été établis à cette fin. L'auteur de la proposition (ou parrain) peut être un groupe à but non lucratif, une association de citoyens ou un organisme bénévole, une corporation communautaire, une coopérative ou un particulier. Une fois approuvé, un projet peut être financé

- Créer des débouchés qui permettront à des collectivités ou à des groupes cibles prédéterminés d'atteindre une autonomie permanente.
- Mettre au point de nouvelles méthodes de création d'emplois à long terme pour les travailleurs qui sont incapables de garder un travail régulier et convenable en raison de leur isolement géographique, de préjugés raciaux ou culturels ou encore de handicaps sociaux, mentaux ou physiques.

Ce programme expérimental, mis sur pied en 1973, vise deux objectifs principaux:

Le Programme d'aide à la création locale d'emplois subventionne des projets de création d'emplois à long terme.

#### PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS

Afin d'alléger le taux de chômage élevé chez les jeunes au cours de l'été, le gouvernement a de nouveau invité les jeunes Canadiens à participer à Perspectives-Jeunesse en 1975. Ce programme a reçu un budget de 32.8 millions de dollars cette année, et les jeunes ont répondu à l'invitation qui leur avait été lancée en présentant quelque 9,000 propositions. De ce nombre, plus de 4,000 ont été financées, créant ainsi plus de 29,000 emplois d'été. (Appendice 8).

#### PERSPECTIVES-JEUNESSE

Composés de 11 experts ou représentants des diverses couches de la collectivité, ces groupes ont évalué les propositions de projets et conseillé le Ministre quant à l'ordre de priorité à suivre dans le financement des initiatives. Plus de 5,900 Canadiens ont consacré bénévolement nombre d'heures à ce palier d'approbation des initiatives depuis la mise en oeuvre de cette procédure. Comme par le passé, dans les localités où le député a décidé de ne pas établir de GCC, les agents du PIL ont consulté de façon officielle divers groupes de la collectivité.

Etant donné le succès remporté par les Groupes consultatifs de circonscription (GCC), ces moyens de communication ont été utilisés cette année encore dans la plupart des secteurs du Canada. Les groupes conservent la même structure.

Initiatives dans les collectivités, créant ainsi plus de 40,500 emplois et plus de 922,000 semaines-hommes de travail (Appendice 7). Le gouvernement fédéral a consacré environ 130 millions de dollars aux activités qui favorisent l'épanouissement de la collectivité où elles se déroulent. Le PIL a reçu en tout plus de 16,000 demandes de subvention.



Le Programme des initiatives locales (PIL), qui en est à sa cinquième année, est venu en aide aux chômeurs canadiens en subventionnant 5,723

## PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Les programmes de création d'emplois actuellement administrés par le Ministère sont le Programme des initiatives locales (PIL), le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE) et Perspectives-Jeunesse (PJ).

## CRÉATION D'EMPLOIS

Les publications sont gratuites pour ceux qui sont concernés par le PPMC et les programmes connexes, par exemple les administrateurs, les conseillers, les moniteurs, les instructeurs ainsi que d'autres particuliers ou groupes qui ont besoin d'information à cet égard.

Une plus grande importance a été accordée à la diffusion des renseignements sur la formation professionnelle des adultes. Le tirage de la publication trimestrielle "Formation des adultes" est passé de 5,000 à 10,000 exemplaires.

## RENSEIGNEMENTS RELATIFS À LA FORMATION

Pour compenser la hausse du coût de la formation, plusieurs projets pilotes se sont consacrés à l'établissement d'un modèle pour mesurer la qualité des cours à coût et à volume élevés. La plupart des projets achevés portaient sur l'évaluation qualitative des Cours préparatoires à la formation professionnelle, les programmes professionnels et techniques ainsi que sur la mise au point de nouveau matériel de cours.

En 1975-1976, le gouvernement a consacré plus de 2 millions de dollars à des projets de perfectionnement de la formation. L'approbation de 69 nouveaux projets, durant l'année, a porté le nombre de projets en marche à 146. De ce nombre, 55 sont terminés et 91 étaient encore en opération à la fin de l'année. (Appendices 2 et 6).

## PERFECTIONNEMENT DE LA FORMATION

Pendant l'année, d'importants changements d'ordre administratif ont été apportés au programme, surtout afin de simplifier ou de réduire la période de contrat et de traitement des demandes des entreprises participantes.

Le Ministère et les employeurs ont conclu plus de 22,500 contrats de formation d'une durée moyenne de 66.9 jours par stagiaire. Comme par les années passées, les efforts ont porté sur les travailleurs défavorisés ou spéciaux, c'est-à-dire les travailleurs qui éprouvent de la difficulté à trouver et à garder un emploi même lorsqu'il y a une forte demande de travailleurs. Neuf pour cent des 62 p. 100 que représentent les travailleurs suivant des cours chez les employeurs appartiennent à ce groupe de travailleurs.

En chômage	62 p. 100
Employés	31 p. 100
Sur le point d'être en chômage	7 p. 100



L'anglais ou du français, ne peuvent utiliser leurs aptitudes professionnelles;

- cours préparatoires à la formation professionnelle (C.P.F.P.): recyclage scolaire des adultes; les C.P.F.P. comprennent deux éléments à l'intention des clients spéciaux, soit la formation préparatoire à l'emploi et le Programme d'adaptation au travail;

- apprentissage: enseignement théorique à l'intention des apprentis présentés par les provinces.

Malgré les tendances inflationnistes de 1975-1976, le Ministère, en collaboration avec les provinces, a offert plus de cours de formation que prévu. Au total, 15.4 millions de jours de formation ont été dispensés, soit près de 800,000 de plus qu'en 1974-1975. Deux cent soixante-neuf millions de dollars ont servi à l'achat de cours et 186 autres millions, au paiement des allocations aux stagiaires.

Comme l'indique l'appendice 4, le Programme est principalement orienté vers la formation professionnelle, laquelle touche 39.9 p. 100 des stagiaires. L'apprentissage s'est légèrement accru et compte pour 28.2 p. 100 du total, tandis que les Cours préparatoires à la formation professionnelle (recyclage scolaire) ont subi une baisse légère pour se chiffrer à 26.1 p. 100 de tous les stagiaires. Les cours de langue constituaient 5.8 p. 100 et étaient très en demande au cours de l'année, particulièrement chez les réfugiés vietnamiens.

Le projet conjoint du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-chômage à Terre-Neuve, visant à mettre à l'essai des mesures coopératives pour favoriser le retour des chômeurs au travail, s'est poursuivi en 1975-1976. Dans le cadre de ce projet, la Commission d'assurance-chômage a contribué pour une part importante au fonds de soutien du revenu destiné à des stagiaires inscrits aux cours achetés par Main-d'oeuvre Canada.

Bien que les dépenses engagées par le gouvernement à l'égard de la formation institutionnelle à plein temps et à temps partiel soient supérieures de 91 millions de dollars à celles de 1974-1975 (atteignant ainsi 456 millions de dollars), le nombre de stagiaires à plein temps est passé à 175,596, soit un accroissement de 5,050, alors que celui des stagiaires à temps partiel était de 37,588, soit une diminution de 25,047. Cette diminution s'est manifestée surtout au Québec, car cette province est celle qui offre le plus de cours de formation à temps partiel.

## FORMATION INDUSTRIELLE

En 1975-1976, au budget de base de 37 millions de dollars sont venus s'ajouter 13 millions destinés à alléger le niveau élevé de chômage. Par conséquent, la priorité a été accordée aux activités de formation et de recyclage des chômeurs et des travailleurs sur le point d'être en chômage. Un total de 61,389 travailleurs ont commencé à suivre des cours cette année dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada. Leur situation était la suivante:

La formation de la main-d'oeuvre continue à jouer un rôle vital dans le perfectionnement des travailleurs canadiens. Elle leur permet en effet d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour obtenir des emplois mieux rémunérés, plus stables et plus satisfaisants. La formation profite en outre aux employeurs puisqu'elle met à leur disposition des travailleurs qualifiés et qu'elle favorise l'expansion de leurs possibilités de formation. En 1975-1976, le Ministère a dépensé près de 505 millions de dollars dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, tant pour la formation industrielle qu'institutionnelle, pour former environ 275,000 adultes dans l'ensemble du Canada. (Appendices 2, 3 et 4).

Le Ministère continue à mettre l'accent sur l'expansion de la formation à plein temps pour les femmes, et il élargit les possibilités de formation de près de 61,000 stagiaires. A cette fin, le Ministère a mis au point des cours spéciaux, notamment le cours intitulé, "Employment Orientation for Women", en Colombie-Britannique, qui vise à favoriser le retour des femmes au travail. Cette année, les femmes représentent 35 p. 100 de la population active; une proportion analogue de femmes ont suivi des cours dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, ce qui représente une augmentation de 75 p. 100 par rapport à 1968-1969, alors que les femmes ne constituaient que 20 p. 100 des stagiaires du Programme.

On a maintenu l'accent sur les besoins de formation des travailleurs désavantagés. Au cours de l'année, une étude a été menée sur les systèmes de prestation de services à ces groupes de travailleurs, afin de mettre au point de meilleures méthodes. Il a aussi fallu acheter des cours spéciaux pour offrir un service amélioré à des clients particuliers. Le Ministère a investi plus de 13 p. 100 ou \$69,176,895 des fonds réservés à la formation dans ce secteur d'activité. (Appendice 5.)

L'évaluation coût-bénéfice du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada, entreprise conjointement par le Conseil du Trésor et le Ministère, prévoit que pour chaque dollar dépensé l'économie profite d'un rendement de trois à sept dollars.

En 1974-1975, lorsque de nouveaux accords de formation ont été conclus avec les provinces, un certain nombre de demandes concernant les accords antérieurs sont restées en suspens. Les versements à cet égard se chiffraient à 13 millions de dollars en 1975-1976, somme qui a été incluse dans le total des dépenses de la formation institutionnelle.

#### FORMATION INSTITUTIONNELLE

Les cours de formation achetés par le Ministère dans les Ceceps, les écoles techniques et, dans une moindre mesure, dans les écoles privées, se divisent en quatre catégories principales:

- Formation professionnelle: cours permettant d'acquérir les connaissances et la compétence voulues pour exercer un emploi;

- cours de langue: à l'intention des immigrants ou, dans certains cas, des migrants qui, en raison de leur manque de connaissance de

main-d'oeuvre du fédéral ou des provinces. Les comités ont le pouvoir de discuter des objectifs des programmes, des priorités et de la mise en oeuvre des lignes d'action et peuvent formuler des recommandations aux deux paliers de gouvernement, recommandations qui pourront influencer le processus d'élaboration de lignes d'actions provinciales et nationales.

#### SERVICE D'EMPLOI

Le Service d'emploi du Canada a pour principal objet d'aider les travailleurs à trouver des emplois et les employeurs à combler leurs postes vacants; c'est également la fonction primordiale des Centres de Main-d'oeuvre du Canada. En 1975-1976, 4.5 millions de travailleurs (voir l'appendice 1) se sont inscrits ou réinscrits aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada et, tout au long de l'année, le nombre moyen de travailleurs inscrits se chiffrait à plus de 1.2 million.

Le personnel de Main-d'oeuvre Canada a fait 331,332 visites personnelles à des employeurs, lesquels ont inscrit 1,240,497 offres d'emploi. Les CMC ont effectué un nombre total de 3.4 millions de présentations aux employeurs; de ce nombre, 901,536 ont résulté en placements ordinaires, dont 139,156 ont été faits par les CMC pour étudiants. Les services de Main-d'oeuvre agricole du Canada ont effectué 39,172 placements réguliers. En outre, en 1975-1976, 162,480 placements temporaires (d'une semaine ou moins) ont été effectués, dont 53,116 ont été faits par les CMC pour étudiants. (Appendice 1)

En 1975-1976, le Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada a, par l'entremise de 150 projets élaborés par les collectivités, enregistré 28,172 placements ordinaires et temporaires; certains de ces placements sont inclus dans le nombre des placements des CMC mentionnés plus haut.

En ce qui concerne les tests, le Ministère a terminé ses recherches en vue de l'établissement d'un inventaire canadien d'intérêts professionnels (ICIP) définitif. Cet inventaire constitue un outil de counseling qu'utiliseront les conseillers afin d'établir les professions qui conviennent à leurs clients et que ces derniers devraient rechercher.

Au total, 1,163 clients ont été dirigés vers les services diagnostics au cours de 1975-1976, ce qui représente une augmentation de 46 p. 100 par rapport à 1974-1975. Le but de ces services spéciaux est d'assurer que les conseillers possèdent une connaissance des facteurs physiques, sociaux ou psychologiques qui affectent l'aptitude d'un client à trouver un emploi. Environ 80 p. 100 des personnes qui ont été présentées on reçu de l'aide sous forme de placement ou de formation, ou ont pu bénéficier d'autres programmes du Ministère. Les services diagnostics sont achetés par l'intermédiaire d'organismes ou de particuliers des secteurs public ou privé, dans le cadre de contrats de service personnels.

Une présentation audio-visuelle de la Méthode dynamique de recherche d'emploi a été mise au point à l'intention des femmes qui retournent sur le marché du travail.



Les Comités des besoins en main-d'oeuvre, composés de cadres supérieurs des principaux ministères fédéraux et provinciaux intéressés aux questions de main-d'oeuvre et autres questions connexes, sont toujours les instruments de consultation majeurs en matière de main-d'oeuvre dans la plupart des provinces. Le mandat de ces comités comporte l'évaluation des besoins en main-d'oeuvre, c'est-à-dire des besoins du marché du travail, des groupes ou des clients spéciaux et des secteurs particuliers de l'industrie, outre la recommandation aux deux paliers de gouvernement, de plans de formation, de priorités et de stratégies de même que la coordination des programmes de

- La liaison a été établie avec plusieurs provinces en vue d'assurer une prestation de services plus efficace aux assistés sociaux. Dans le cadre de ces accords, les fonctionnaires du gouvernement provincial travaillent dans un certain nombre de CMC afin de fournir des services spéciaux aux prestataires d'aide sociale, notamment pour les aider à utiliser les services des CMC et pour les sensibiliser davantage aux possibilités d'emploi.
- Les territoires et les provinces, à l'exception du Manitoba, ont conclu un accord fédéral-provincial pour la mise en oeuvre de la stratégie d'emploi communautaire. Les collectivités et les groupes cibles ont été déterminés, et certaines collectivités sont à mettre au point des plans ou des stratégies d'emploi.
- Les provinces, sauf Terre-Neuve, sont à négocier ou ont signé un accord fédéral-provincial sur la main-d'oeuvre agricole portant sur une période de deux ou trois ans. Les Commissions locales de la main-d'oeuvre agricole mises sur pied dans le cadre de ces accords et le Service de main-d'oeuvre agricole, ont poursuivi leurs activités.
- Les accords sur la formation professionnelle des adultes conclus avec l'Alberta, l'Ontario et le Québec ont été prolongés jusqu'au 31 mars 1977. Des accords demeurent en vigueur dans les autres provinces jusqu'à la fin de l'année financière dont fait l'objet le présent rapport.

En 1975-1976, le dialogue entre le gouvernement fédéral et les provinces sur les questions de main-d'oeuvre a résulté en de nombreux accords tant officiels qu'officiels, dont voici les principaux:

Le Ministère reconnaît le besoin de consultation et de collaboration entre les gouvernements fédéral et provinciaux et, dans la mesure du possible, tente par tous les moyens de réaliser des activités conjointes complémentaires et d'éviter le double emploi. L'objectif de la consultation et de la collaboration entre le gouvernement fédéral et les provinces reste toujours la prestation d'un meilleur service de main-d'oeuvre à tous les Canadiens.

#### RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

de leur séjour au Canada. Ces mesures consistent notamment à fournir aux travailleurs étrangers un service de counselling intensif avant qu'ils quittent leur pays, et à leur procurer une offre d'emploi confirmée dans laquelle les employeurs établissent clairement les conditions de salaire et de travail pour l'emploi en question.



sociaux aptes à occuper un emploi et à d'autres clients des CMC a été intensifiée; 27 grands secteurs urbains y ont pris part cette année, par rapport à 7 l'an dernier.

Au cours de l'année, le Ministère et la Commission ont mis en oeuvre conjointement deux projets pilotes dans le cadre de la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement. Le premier, appelé "Programme de certification des prestataires", et entrepris à Calgary (Alberta), consistait à diriger les prestataires de la CAC vers les services du CMC, et plus particulièrement vers les emplois disponibles, dès la réception de leur demande de prestations et avant que ne commence le versement des prestations. Le second, "Exposition aux emplois vacants avant la présentation d'une demande", mis en vigueur à Kitcheener (Ontario) consistait à diriger tous les prestataires éventuels de l'Assurance-chômage vers les services de CMC et vers les emplois avant qu'ils ne présentent leur demande de prestations. Comme dans le cas de la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement, les clients qualifiés ont fait l'objet d'une promotion intensive par les CMC.

Le nombre accru de chômeurs qui ont fait l'objet d'une présentation à des emplois, résultat d'une meilleure coopération entre les deux organismes, a permis de réduire les prestations d'assurance-chômage de quelque 18 millions de dollars pour la période d'avril à septembre 1975.

A partir des projets pilotes, le Ministère et la Commission ont entrepris l'harmonisation de leurs domaines d'activité respectifs, mettant en pratique les éléments les plus efficaces de la Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement et des deux projets pilotes.

Au cours de l'année, des progrès ont été accomplis vers la mise sur pied de "Centres unifiés de service" pour les clients de la CAC et des CMC en aménageant, là où c'était possible, des installations communes, et en encourageant la collaboration de plus en plus étroite entre les membres du personnel local.

Le Ministère est de plus en plus préoccupé par l'utilisation de travailleurs étrangers dans de très nombreuses professions et par les répercussions de cette pratique sur les débouchés pour les travailleurs canadiens. C'est la raison pour laquelle la politique a été davantage axée sur les Canadiens afin de s'assurer qu'ils sont d'abord considérés pour tous les emplois disponibles. Pour établir la disponibilité des Canadiens qualifiés, le Ministère a consulté des représentants des professions libérales, du monde des affaires et des syndicats afin de parfaire sa connaissance déjà très étendue du marché du travail canadien.

Lorsque les besoins ne peuvent être comblés par les travailleurs canadiens, les travailleurs étrangers sont admis comme immigrants reçus ou se voient délivrer un visa d'emploi pour des périodes temporaires. Dans les deux cas toutefois, la politique consiste à intégrer ces travailleurs dans le cadre d'un plan mis au point avec les employeurs et, s'il y a lieu, avec les syndicats intéressés, afin de trouver une solution à long terme à la pénurie de compétences au moyen de la formation de notre propre population active.

Des mesures ont également été prises au cours de l'année passée afin de protéger les droits des travailleurs étrangers temporaires pendant la durée

travailleurs des renseignements sur les emplois disponibles tant dans les autres GNC que sur le marché du travail en général, et de fournir aux employeurs un choix plus vaste de travailleurs.

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'œuvre du Canada a été modifié pour inclure une subvention de voyage aux fins du travail agricole saisonnier. Cette nouvelle aide financière s'adresse aux travailleurs qui acceptent un travail agricole saisonnier dans diverses régions du pays où il existe une pénurie de main-d'œuvre. La subvention prévoit le remboursement des frais de voyage aller et retour au lieu de travail. Si l'emploi prévu est d'une durée minimale d'une semaine, le travailleur est admissible à une allocation de voyage et à une autre de subsistance de \$20 pour une journée.

A cause de la demande sans précédent dont le programme a fait l'objet et conformément à la réduction des dépenses gouvernementales pour les programmes, des modifications importantes ont été apportées à la politique en décembre 1975 afin de garantir que les fonds limités du programme seraient utilisés pour aider les travailleurs dont les besoins en matière d'aide à la mobilité sont les plus pressants. Ces modifications en vigueur jusqu'à la fin de l'année financière 1975-1976, ont notamment limité la subvention de déplacement aux seuls travailleurs ayant des personnes à charge, supprimé l'allocation d'achat de maison de \$1,500 et réduit le montant de l'allocation de rétablissement.

Au cours de l'année, de nouveaux accords sur la formation de la main-d'œuvre, en vigueur jusqu'au 31 mars 1977, ont été conclus avec l'Ontario, le Québec et l'Alberta. Ces accords, tout comme ceux qui seront renégociés avec d'autres provinces au cours de la prochaine année financière, jettent les bases de la collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires. Cette collaboration a permis de mettre au point des stratégies et d'établir les priorités du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada par l'entremise des Comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'œuvre, chargés de déterminer les besoins régionaux et locaux en matière de formation et de prendre les mesures qui s'imposent pour combler ces besoins.

Le Ministère a poursuivi la mise en oeuvre de ses programmes de création d'emplois. Au cours de l'année, il s'est surtout penché sur l'utilisation des programmes de création d'emplois dans les secteurs cibles de la Stratégie d'emploi communautaire. Tout comme ce fut le cas l'an dernier, les gouvernements étrangers ont continué de manifester de l'intérêt vis-à-vis des programmes de création d'emplois du Ministère, et des représentants de divers pays partout dans le monde ont été reçus et instruits de l'expérience canadienne. Les délégations les plus importantes venaient de Grande-Bretagne, d'Irlande, de France et des Etats-Unis.

On a poursuivi au cours de l'année, la coordination des lignes d'action, des programmes et des services du Ministère et des activités de la Commission d'assurance-chômage.

La Campagne spéciale de recherche d'emploi et de placement, qui a pour but de trouver, grâce à des techniques dynamiques de commercialisation, des emplois aux prestataires qualifiés de l'Assurance-chômage, aux assistés

## MAIN-D'OEUVRE

Au cours de l'année sur laquelle porte le présent rapport, soit 1975-1976, Main-d'oeuvre Canada a consacré la majeure partie de ses efforts à trois grandes questions. Le Ministère a participé aux nombreuses activités intergouvernementales dans le cadre de l'Année internationale de la femme, tout en appliquant ses propres programmes conçus pour l'événement et avant tout destinés à promouvoir l'égalité des femmes en ce qui a trait à l'emploi. De nouvelles méthodes ont été mises au point pour le service d'emploi afin de garantir aux autochtones non seulement la disponibilité de la gamme complète des programmes du Ministère mais en outre l'accès à ces programmes. La phase de mise au point de la stratégie d'emploi communautaire a poursuivi sa progression; on sait que la SFC est destinée à créer une approche cohérente chez les gouvernements et les collectivités travaillant ensemble afin de résoudre les problèmes persistants du chômage à long terme.

Le Comité sénatorial permanent des finances nationales a terminé l'étude des activités de Main-d'oeuvre Canada en juin 1975. Les audiences publiques, qui ont débuté en février 1975, ont permis aux employeurs canadiens, aux experts indépendants en main-d'oeuvre et autres questions connexes, de même qu'au ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et aux représentants du Ministère, de présenter tour à tour leur point de vue.

La mise en place des Centres d'information sur l'emploi (CIE) conçus sur le principe du libre-service s'est terminée au cours de l'année dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada (CMC). Par l'intermédiaire de leurs divers éléments tels la Banque d'emploi, la Documentation sur l'emploi et la Documentation sur la formation, les CIE offrent une vaste gamme de services dont peuvent se prévaloir les clients, qu'il s'agisse d'emplois ou d'information au sujet des services et des programmes existants. Depuis leur implantation, les CIE ont été particulièrement efficaces à promouvoir la mobilité professionnelle des clients, contribuant ainsi à harmoniser l'offre et la demande de travailleurs.

Afin d'accroître l'efficacité des CMC, et notamment des CIE, le Ministère a continué de répandre l'usage des systèmes de communication électroniques dans les secteurs urbains, afin de donner aux clients



Grâce à 150 projets réalisés dans des localités, le Programme d'extension des services de Main-d'œuvre Canada a aidé 28,172 personnes à trouver des emplois réguliers ou occasionnels; les données précédentes étayant les activités des CMC en la matière reflètent un certain nombre de ces placements.

#### Formation:

Le Ministère a dépensé 505 millions de dollars au chapitre de la formation scolaire et industrielle donnée dans le cadre du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada; le nombre d'inscriptions à ce programme s'est élevé à quelque 275,000 adultes à l'échelle du Canada.

#### Visites aux employeurs:

Le personnel de Main-d'œuvre Canada a effectué 331,332 visites personnelles à des employeurs au cours de l'année.

#### Nouveaux immigrants:

Le Canada a reçu 176,792 immigrants; il s'agit d'une diminution de 39,819 (18.4%) par rapport à l'année précédente. Parmi ces derniers, 75,423 personnes sont entrées sur le marché du travail, contre 102,385 en 1974-1975. La contribution des immigrants à l'économie canadienne s'est élevée à plus de 724 millions de dollars.

#### Livre vert concernant la politique d'immigration:

La publication du Livre vert a donné lieu à d'importantes discussions à l'échelle nationale, et le Comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la politique d'immigration a tenu des séances d'un bout à l'autre du Canada. Un groupe de rédacteurs de lois a été formé afin de préparer des propositions en vue de l'élaboration d'un projet de loi en fait d'immigration dont le Parlement est censé être saisi au début de l'automne de 1976.

#### Publicité:

Au cours de l'année financière, le Service d'information a lancé des campagnes de publicité d'envergure pour appuyer le Programme des initiatives locales et le programme "Embauchez un étudiant". Une campagne de publicité a également été organisée au sujet de la série de brochures intitulées "Carrières Canada" que publie la Division de la recherche et de la planification stratégique.



# POINTS SAILLANTS 1975-1976

Le Ministère s'occupe d'un réseau d'environ 450 Centres de Main-d'oeuvre du Canada à l'échelle nationale.

## Inscriptions:

Quelque 4,476,577 personnes se sont inscrites ou réinscrites auprès des Centres de Main-d'oeuvre du Canada en vue d'obtenir un emploi, ce qui représente une augmentation de 4.1% par rapport à 1974-1975. Le nombre moyen de travailleurs inscrits à quelque moment que ce soit au cours de l'année s'élevait à plus de 1.2 million.

## Vacances:

Les employeurs ont signalé 1,240,497 vacances aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada, au cours de 1975-1976.

## Présentations à des employeurs

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont présenté 3,396,640 personnes à des employeurs éventuels.

## Placements:

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont fait 901,536 placements réguliers (dont la durée est de plus d'une semaine) et placé 162,480 personnes dans des emplois occasionnels (d'une semaine ou moins); ces données comprennent les placements effectués par les CMC pour étudiants, dont la répartition est la suivante:

Placements dans des emplois réguliers	139,156
Placements dans des emplois occasionnels	53,116
Placements - Total	<u>192,272</u>

Le service de main-d'oeuvre agricole du Canada a placé 39,172 travailleurs dans des emplois réguliers; ces placements ne sont pas compris dans les activités des CMC exposées ci-dessus.

Autres programmes et services autorisés dont l'application est régie par vote aux termes des lois portant affectation de crédits:

Le Service de l'emploi  
Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada  
Le programme d'adaptation de la main-d'oeuvre du Canada  
Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada  
Le Programme de recherche sur la formation de la main-d'oeuvre  
Les Programmes de la main-d'oeuvre agricole du Canada  
Le Programme des initiatives locales  
Le Programme d'aide à la création locale d'emplois  
Les services diagnostiques  
Le Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada  
Perspectives-Jeunesse

établir un système équitable de sélection et d'admission des immigrants, fondé sur 1) l'absence des traitements de faveur, 2) les préoccupations humanitaires et 3) les besoins du marché du travail canadien.

Les lois et les règlements appliqués par le Ministère sont les suivants:

La Loi sur le Conseil canadien de la main-d'oeuvre et de l'immigration (S.R.C. 1970, c.C-4)  
La Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et l'immigration (S.R.C. 1970, c.M-1)  
La Loi sur l'immigration (S.R.C. 1970, c.1-2) et le Règlement C.P. 1974, selon l'article 57)  
Le Règlement sur les enquêtes de l'immigration (DORS/67-621)  
La Loi sur la Commission d'appel de l'immigration (S.R.C. 1970, c.1-3)  
Le Décret sur les appels concernant l'immigration parainée (C.P. 1967-1968) selon l'article 17 de la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration  
La Loi sur les sociétés auxiliaires de l'immigration (S.R. 1952, c.146)  
La Loi concernant certaines dispositions et procédures relatives à l'immigration (S.R. 1973-1974, c.28)  
La Loi sur le travail des aubains (S.R.C. 1970, a-12)  
La Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or (S.R.C. 1970, E-5) appliquée conjointement avec le ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources  
La Loi concernant la sécurité à l'immigration (S.R. 1974-1975-1976, c.91) sanctionnée le 30 mars 1976  
Le Règlement sur les prêts d'indemnité de passage (C.P. 1967-1701, selon l'article 69)  
La Loi sur la formation professionnelle des adultes (S.R.C. 1970, c.A.-2 et 1972, c.14) et le Règlement  
L'article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional (S.R.C. 1970, c.R-3)  
La Loi sur l'assurance-chômage, 1971 (S.R.C. 1970-1971-1972, c.48) (Partie VII), et le Règlement sur le service national de placement  
La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C. 1952, c.236)

Règlements établis aux termes des lois portant affectation de crédits:

Le Règlement sur les primes d'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre (C.P. 1972-360) établi aux termes de la Loi n° 3 portant affectation de crédits, 1971  
Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre (C.P. 1972-44) établi aux termes de la Loi n° 3 portant affectation de crédits

# LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, créé en vertu de la Loi sur l'organisation du gouvernement de 1966, est responsable de l'organisation et de l'utilisation des ressources de main-d'oeuvre au Canada, des services d'emploi et de l'immigration.

Les programmes et les services administrés par le Ministère sont orientés plus précisément vers les objectifs suivants:

- adapter d'une manière efficace et rapide l'offre à la demande d'emploi, en aidant les travailleurs à trouver les emplois qui leur conviennent grâce au conseil professionnel, en incitant les employeurs à faire des offres d'emploi et en présentant les travailleurs aux employeurs;
- offrir des cours de formation qui permettront aux Canadiens d'accroître au maximum la productivité et le niveau de revenu des travailleurs et répondre aux besoins en main-d'oeuvre des employeurs;
- fournir une aide financière aux travailleurs en chômage ou aux travailleurs sous-employés, pour leur permettre de déménager avec leur famille vers d'autres régions où ils pourront trouver un emploi et où leurs spécialités sont en demande;
- stimuler les emplois au moyen de programmes de création d'emploi pour les désavantagés et ceux que frappe le chômage saisonnier;
- coordonner les programmes et services de placement et de main-d'oeuvre, en collaboration avec les autres ministères fédéraux et les ministères et les agences du travail et du bien-être des provinces et territoires;
- créer des mécanismes pouvant prévoir la demande professionnelle et faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques ou autres;
- rassembler, comparer et diffuser des renseignements sur le marché du travail, analyser en détail et interpréter l'incidence des programmes du ministère; et



43	1. Activité du Service d'emploi 1975-1976.....
	2. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada:
44	1975-1976.....
44	3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada:
45	Nombre de stagiaires inscrits 1975-1976.....
45	4. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada:
	Dépenses en institution et en industrie et stagiaires inscrits
46	selon la formation (exclusivement à plein temps).....
46	5. Formation pour les désavantagés (Par rapport à l'ensemble de
47	la formation du PPMC).....
47	6. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Projets
48	de perfectionnement de la formation 1975-1976.....
49	7. Programme des initiatives locales: Résumé 1975-1976.....
50	8. Perspectives - Jeunesse: Résumé 1975.....
51	9. Programme d'aide à la création locale d'emplois: Résumé des
	contrats en cours d'exécution 1975-1976.....
51	10. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada:
52	Dépenses pour subventions accordées 1975-1976.....
52	11. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada:
53	Nombre de subventions autorisées 1975-1976.....
	12. Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada:
	Résumé des accords relatifs au Service consultatif de la
54	main-d'oeuvre (du début du programme en février 1965 au
	31 mars 1976).....
54	13. Ententes en vertu du Service consultatif de la main-
55	d'oeuvre 1967/68-1975/76.....
56	14. Destination prévue des immigrants.....
57	15. Provenance des immigrants.....
58	16. Principaux pays de résidence permanente des immigrants
	immédiatement avant leur venue au Canada.....
60	17. Immigrants au Canada par groupe de professions (envisagées)..
61	18. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration: Etat
	des dépenses par programme 1975-1976.....

22	Procédures de contrôle des non-immigrants, .....
23	Mécanisme d'assurance sociale distinctifs, .....
23	Travailleurs temporaires, .....
23	Activités à l'étranger, .....
24	Réfugiés chiliens, .....
24	Immigrants provenant de la République populaire de Chine, .....
24	Réfugiés indochinois, .....
24	Liban, .....
24	Etablissement, .....
25	Relations fédérales-provinciales, .....
25	Division des projets spéciaux, .....
27	Division de la recherche et de la planification stratégique, .....
27	Groupe des travaux de recherche, .....
29	Direction des prévisions et de l'analyse économique, .....
30	Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique, .....
30	Direction de l'analyse et du développement -
30	Professions et carrières, .....
32	Secrétariat de la politique démographique du Canada, .....
32	Bibliothèque du Ministère, .....
33	Administration, .....
33	Services administratifs, .....
33	Section de la gestion des documents, .....
33	Section de la gestion du matériel, .....
34	Section des services techniques, .....
34	Services de traitement des mots, .....
34	Section de l'élaboration et de l'analyse de la politique, .....
34	Services financiers, .....
34	Division de l'amélioration des systèmes financiers et de
34	la politique comptable, .....
35	Division des opérations comptables, .....
35	Division de la planification et de l'analyse des finances, .....
36	Direction Finance et administration (Immigration), .....
36	Direction Finance et administration (Main-d'oeuvre), .....
36	Bureau d'études et de perfectionnement de la gestion (B.E.P.G.), ....
36	Services de gestion, .....
37	Direction des systèmes d'information, .....
37	Division du personnel, .....
37	Service d'information, .....

# TABLE DES MATIÈRES

Page

x  
xlii

Le Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.....	x
Faits saillants.....	xlii
Main-d'oeuvre.....	1
Relations fédérales-provinciales.....	4
Service d'emploi.....	5
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.....	6
Formation institutionnelle.....	6
Formation industrielle.....	7
Perfectionnement de la formation.....	8
Enseignement relatif à la formation.....	8
Création d'emplois.....	8
Programme des initiatives locales.....	8
Perspectives-Jeunesse.....	9
Programme d'aide à la création locale d'emplois.....	9
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.....	10
Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada.....	11
Services et programmes offerts aux travailleurs.....	11
Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada.....	12
Autochtones.....	12
Activités du Ministère dans les régions septentrionales.....	12
Femmes.....	13
Ex-détenus.....	14
Les handicapés physiques et mentaux.....	14
Bénéficiaires ruraux et urbains des allocations de bien-être..	14
Jeunes travailleurs.....	14
Emplois d'été des étudiants.....	15
Services à l'intention des étudiants et des diplômés.....	15
Programme d'aide au placement civil des anciens militaires.....	16
Stratégie d'emploi communautaire.....	16
Main-d'oeuvre agricole.....	17
Recrutement de la Fonction publique fédérale.....	19
Immigration Canada.....	21
Révision de la politique et de la législation en matière	
d'immigration.....	22





A l'honorable Bud Cullen, C.P., député,  
Ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministère  
de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1975-1976.  
Avec ma très haute considération,

Le sous-ministre,

Allan E. Gottlieb



A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel  
du ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière  
1975-1976.

Avec ma très haute considération

Le ministre de la Main-d'oeuvre et  
de l'Immigration,

BUD CULLEN





# RAPPORT ANNUEL

Pour  
l'année financière  
1975-1976



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Ministre  
Bud Cullen

Manpower  
and Immigration  
Minister  
Bud Cullen



# RAPPORT ANNUEL 75-76



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Manpower  
and Immigration

71  
L  
A56

# ANNUAL REPORT 76-77



Manpower  
and Immigration

Main-d'œuvre  
et Immigration





# ANNUAL REPORT

For the  
Fiscal Year  
1976-1977



Manpower  
and Immigration

Bud Cullen  
Minister

Main-d'œuvre  
et Immigration

Bud Cullen  
Ministre



© Minister of Supply and Services Canada 1977

Cat. No.: MP1-1977

ISBN— 0-662-01360-3

His Excellency,  
Governor General of Canada.

May it please your Excellency:

I have the honour to submit to your Excellency the Annual Report of the Department of Manpower and Immigration for the fiscal year 1976-1977.

Respectfully submitted,

BUD CULLEN,  
Minister of Employment and  
Immigration.





The Honourable Bud Cullen, P.C., M.P.,  
Minister of Employment and Immigration,  
Ottawa.

Sir:

I have the honour to submit the Annual Report for the Department of  
Manpower and Immigration for the fiscal year 1976-1977.

Respectfully submitted,

J.L. MANION  
Deputy Minister



## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Department of Manpower and Immigration.....	xi
Highlights.....	xiii
<u>Manpower</u> .....	1
The Employment Service.....	3
Canada Manpower Training Program.....	4
Institutional Training.....	5
Industrial Training.....	6
Training Development.....	7
Job Creation.....	8
Local Initiatives Program.....	8
Local Employment Assistance Program.....	8
Canada Works Program.....	8
Young Canada Works Program.....	9
Summer Job Corps.....	9
Canada Manpower Mobility Program.....	10
Canada Manpower Consultative Service.....	11
Special Services and Programs.....	11
Outreach.....	11
Native People.....	12
Northern Activities.....	12
Women.....	13
Ex-Inmates.....	13
Physically and Mentally Handicapped.....	13
Welfare Recipients - Rural/Urban Poor.....	14
Young Workers.....	14
Student Summer Employment.....	15
Services to Students and Graduates.....	15
Civilian Employment Assistance Program.....	15
Community Employment Strategy.....	15
Agricultural Programs.....	16
Federal Public Service Recruitment.....	17
<u>Immigration</u> .....	18
Settlement of Immigrants.....	19
Non-Immigrant Control Procedures For Olympics.....	19
Distinctive Social Insurance Numbers.....	19



# TABLE OF CONTENTS - Continued

	Page
Foreign Operations.....	19
Socialist Republic of Vietnam.....	20
Immigration from the People's Republic of China.....	20
Refugee and Humanitarian Programs.....	20
The Ongoing Refugee Program.....	20
Special Chilean Movement.....	20
Political Prisoner Program.....	21
Special Vietnamese/Cambodian Program.....	21
Lebanon.....	21
Francophone Immigration.....	21
New Immigration Legislation.....	22
Federal-Provincial Relations.....	22
<u>Strategic Planning and Research.....</u>	24
Research Projects.....	24
Employment and Unemployment.....	24
Industry Studies.....	25
Training.....	25
Special Groups.....	25
Immigration.....	25
Research Grants.....	25
Publications.....	26
Economic Analysis.....	26
Strategic Planning and Evaluation.....	27
Occupational Career Analysis and Development.....	27
Demographic Policy.....	28
<u>Administration.....</u>	30
Personnel.....	31
Information Service.....	32

# TABLE OF CONTENTS - Concluded

Appendices	Page
1. Employment Service Activity 1976-77.....	35
2. Canada Manpower Training Program: Institutional and Industrial Expenditures 1976-77.....	36
3. Canada Manpower Training Program: Number of Trainees Started 1976-77.....	37
4. Canada Manpower Training Program: Institutional and Industrial Expenditures and Trainees Started; Trainees Started by Type of Training (Full-time Only) 1976-77.....	38
5. Training for the Disadvantaged (As a Proportion of Total CMTF Training) 1976-77.....	39
6. Canada Manpower Training Program: Training Improvement Projects 1976-77.....	40
7. Local Initiatives Program: Summary 1976-77.....	41
8. Local Employment Assistance Program: Summary of Contracted Projects 1976-77.....	42
9. Canada Manpower Mobility Program: Expenditures on Grants Authorized 1976-77.....	43
10. Canada Manpower Mobility Program: Number of Grants Authorized 1976-77.....	44
11. Canada Manpower Consultative Service: Summary of Manpower Incentive Agreements (February 1965 to to March 31, 1977).....	45
12. Canada Manpower Consultative Service Assessment Incentive Agreements 1967-68 - 1976-77.....	46
13. Intended Destination of Immigrants.....	47
14. Where Immigrants Came From.....	48
15. Principal Countries of Last Permanent Residence of Immigrants Coming to Canada.....	49
16. Immigration by (Intended) Occupational Group.....	51
17. Department of Manpower and Immigration: Statement of Expenditures 1976-77.....	52



## THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

The Department of Manpower and Immigration, authorized under the provisions of the Government Organization Act of 1966, is responsible for the development and utilization of manpower resources in Canada, employment services and immigration.

The programs and services administered by the department are specifically directed toward the following objectives:

- to help individuals select and obtain productive and personally satisfactory employment through efficient counselling;
- to increase the level of skill of the labour force through adult occupational training, thereby providing needed skills for industry and raising productivity;
- to facilitate the adjustment of labour market demand and supply through the provision of financial assistance to the unemployed and under-employed enabling them to relocate, geographically, with their families to the nearest areas where suitable, more productive employment exists;
- to help reduce fluctuations in employment and shorten the period of unemployment through direct job creation;
- to co-ordinate employment programs and services in co-operation with other federal departments and provincial and territorial labour and welfare departments and agencies;



- to develop mechanism for occupational forecasting and manpower planning and the facilitation of manpower adjustments precipitated by technological and other changes;
- the collection, collation, and distribution of labour market information, and the detailed analysis and interpretation of the impact of departmental programs;
- in immigration, the establishment of an equitable system of selecting and admitting immigrants and non-immigrants based on (1) non-discrimination, (2) humanitarian concerns, and (3) meeting the needs of Canada's labour market.

The Acts and Regulations administered by the department are as follows:

Canada Manpower and Immigration Council Act (R.S.C. 1970, c.C-4)  
 Department of Manpower and Immigration Act (R.S.C. 1970, c.M-1)  
 Immigration Act (R.S.C. 1970, c.I-2) and Regulations (P.C. 1974, pursuant to section 57)  
 Immigration Inquiries Regulations (SOR/67-621)  
 Immigration Aid Societies Act (R.S.C. 1952, c.146)  
 Immigration Laws and Procedures Act (R.S.C. 1973-1974, c.28)  
 Emergency Gold Mining Assistance Act (R.S.C. 1970, c.E-5) jointly administered with the Department of Energy, Mines and Resources  
 Assisted Passage Loan Regulations (P.C. 1967-1701, pursuant to section 69)  
 Adult Occupational Training Act (R.S.C. 1970, c.A-2 and 1972, c.14) and Regulations  
 Section 13 of the Regional Development Incentives Act (R.S.C. 1970, c.R-3)  
 Unemployment Insurance Act, 1971 (R.S.C. 1970-71-72, c.48) (Part VII), and National Employment Service Regulations  
 Reinstatement in Civil Employment Act (R.S.C. 1952, c.236)

Regulations made pursuant to Appropriation Acts:

Labour Mobility and Assessment Incentives Regulations (P.C. 1972-360) made pursuant to Appropriation Act No. 3, 1971  
 Manpower Mobility Regulations (P.C. 1972-44) made pursuant to Appropriation Act No. 3

Other authorized programs and services regulated by Vote in Appropriation Acts:

Employment Service  
 Canada Manpower Consultative Service  
 Canada Manpower Mobility Program  
 Canada Agricultural Manpower Programs  
 Local Initiatives Program  
 Local Employment Assistance Program  
 Diagnostic Services  
 Outreach  
 Canada Works  
 Young Canada Works

### HIGHLIGHTS 1976-77

The department operates a network of approximately 438 Canada Manpower Centres, 59 Canada Farm Labour Pools and 97 Canada Immigration Centres across the country, and 62 Immigration Posts abroad.

#### Registration:

A total of 4,429,481 people registered or re-registered for work with Canada Manpower Centres, representing a decrease of 1.01 per cent from 1975-76. The average number of workers registered at any one time during the year was more than 1,278,000.

#### Job Vacancies:

Employers listed 1,157,423 job vacancies with Canada Manpower Centres in 1976-77.

#### Referrals:

Canada Manpower Centres made 3,229,141 employment referrals.

#### Placements:

Canada Manpower Centres made a total of 863,145 regular (more than one week's duration) placements and 166,566 casual (one week or less) placements; included in these figures are the following student placements:

Regular Placements	141,591
Casual Placements	<u>56,681</u>
Total Placements	198,272

Under the Canada Farm Labour Pool program, 51,987 regular placements were made; these placements are not included in the CMC placement activity mentioned above.

Through 210 community-based projects, the Outreach Program helped some 30,000 people find regular or casual jobs; some of these placements are also reflected in the Canada Manpower Centre placement activity previously mentioned.

### Training:

The department spent a total of \$548 million under the Canada Manpower Training Program - institutional and industrial - for a total of approximately 297,000 adults who started training across Canada.

### Employer Visits:

Canada Manpower staff made 364,581 personal visits to employers during 1976-77.

### Job Creation:

Three new job creation programs, Canada Works, Young Canada Works and the Summer Job Corps, were introduced.

### Immigrant Arrivals:

Canada received 142,627 immigrants, a decrease of 34,165 (19.3 per cent) from the previous fiscal year. Of these, some 58,312 joined the labour force, as compared with 75,423 in 1975-76.

### Immigration Legislation:

Preparatory work was done leading to the introduction of Bill C-24 in the House of Commons on November 22, 1976.

### Advertising And Publicity:

A major advertising campaign was launched for the new Canada Works/Young Canada Works job creation programs.

### Integration Legislation:

Bill C-27 proposing, among other measures, the integration of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration was introduced for First Reading in the House of Commons by the Minister on December 9, 1976.

### Planning For Integration:

The preparation of a detailed plan for integration was undertaken by an inter-departmental committee which developed the design of the overall proposed organizational structure, the consolidation of the senior management of the existing organizations and the selection of the senior executives for the proposed organization.

### Federal-Provincial Relations:

The department consulted with the provinces and territories on a wide range of Manpower and Immigration matters during the past year and expresses its appreciation for their invaluable assistance and contributions in all of these fields.





### MANPOWER

During the 1976-77 fiscal year, the Manpower Division of the Department of Manpower and Immigration initiated a number of measures to alleviate high unemployment.

A five-year employment strategy was announced by the Minister in the House of Commons in October, 1976, in which a number of new programs were introduced. The most notable of these programs was Canada Works, a year-round job creation program, scheduled to be implemented in April, 1977. Another job creation component, Young Canada Works, to start in the summer of 1977, is designed to enable youth to obtain meaningful experience in the labour market and prepare themselves for their future careers or education. A second summer program announced for youth was the Summer Job Corps in which federal government departments and agencies will be invited to establish projects, employing students, which will carry out activities that relate to a responsibility of the sponsoring department.

Another employment strategy component is a Job Experience - Training Program which will provide young Canadians who have potentially serious employment difficulties with an opportunity to gain work experience and training in the world of work. A summer component will provide potential secondary school dropouts with exposure to work in the months June to August. A second winter component is aimed at recent secondary school leavers who are likely to have extreme difficulty getting and keeping jobs without special help. They will be provided with work experience between October and June.

In addition, as part of the employment strategy, the Minister announced proposed increased funding for some Manpower programs to facilitate expanded services to both Canadian workers and employers.

The Job Information Centres, located at the Canada Manpower Centres, continued to provide "job-ready" clients with information about available employment opportunities, services and programs. A review of operations was undertaken to determine ways and means by which the department could make its Job Information Centres even more effective.

As in previous years, interest was shown by foreign governments in the department's on-going job creation programs. During the year the department expanded its efforts to ensure to the extent feasible that projects are supportive of the objectives of other federal departments and of provincial governments.

In its continuing effort to relate the entry of foreign workers to Canada's manpower needs, the department, after consultation with the provinces, initiated the requirement for post-secondary teaching institutions to advertise most openings for academics. In this way, Canadian academics will be made aware of employment opportunities before foreign workers are hired. Special agreements were also concluded with a number of international firms covering the admission of foreign workers to their Canadian operations. The thrust of the agreements was to provide reciprocal job opportunities to Canadians in the international operation of these companies.

Further to its public examination of the operations of the Manpower Division in June, 1975, the Standing Senate Committee on National Finance issued its Report on Canada Manpower. The Minister agreed to take action on 52 of the 56 recommendations contained in the report.

On May 25, 1976, the Government announced its intention to create a new organization of government by the integration of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration. Integration would enable the two organizations to build on their co-operative achievements and provide a more effective service to the Canadian labour market.

The proposal was to establish a new commission responsible for the delivery of all of the programs then administered separately by the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration. There would be a small Department of Employment and Immigration to provide support services to the new Commission. The Chairman of the new Commission and the Deputy Minister of the new Department would be the same person, thus ensuring proper co-ordination of their activities. The Commission form of organization would allow for the continuation of the policy of close consultation between government, labour and business through the representatives of the private sector in the Commission itself and in the proposed Canada Employment and Immigration Advisory Council.

Because the integration of two large organizations operating a variety of programs was a major undertaking and in view of the overriding need to avoid any disruption or diminution of services to the public, the proposed integration of the two organizations would take place in several stages over an estimated three-year period. It would begin with the integration of national headquarters components, followed by the integration of regional offices, and, finally, by the integration of local offices in the third year of the process. The task of preparing a detailed plan for integration was assigned to an inter-departmental

committee comprising senior officers from the Unemployment Insurance Commission, the Department of Manpower and Immigration, the Privy Council Office, the Treasury Board, the Public Service Commission and the Department of Justice.

During the period from May 1976 to the end of the year under review, the principal activities of the Unemployment Insurance Commission and the Department of Manpower and Immigration relative to integration were directed towards drafting, in consultation with the Department of Justice, the enabling legislation; the preparation, under the direction of the inter-departmental committee, of the detailed plan for integration; the design of the overall organizational structure for the new organization; the consolidation of the senior management of the existing organizations and the selection of the senior executives for the organization so that, with the passage of the enabling legislation, integration could be undertaken without disruption in the services to the public.

Bill C-27, authorizing the establishment of the Canada Employment and Immigration Commission, the affiliated Department of Employment and Immigration and the Canada Employment and Immigration Advisory Council, was introduced for First Reading in the House of Commons by the Minister of Manpower and Immigration on December 9, 1976.

In its efforts to ensure complementary federal and provincial activities, the department continued to promote federal-provincial consultation and co-operation. In most provinces the mechanism of Federal-Provincial Manpower Needs Committees provide the opportunity for frequent meetings of senior federal and provincial officials to develop strategies to meet regional and local training needs and to discuss other manpower issues of mutual interest.

In 1976-77, one-year extensions to current Manpower Training Agreements were negotiated with all provinces and territories except Nova Scotia, where the current agreement does not terminate until March 31, 1978. Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements, covering one- to three-year periods, were signed or under negotiation with the majority of provinces. Under the Community Employment Strategy, major steps were taken to strengthen the co-operation between the federal and provincial departments involved.

The Department wishes to express its appreciation to the provinces and territories for their willing co-operation and invaluable assistance in the various consultative processes during the past year. This partnership approach in the development of employment strategy and discussion of manpower issues is of ultimate benefit to our respective clients, the people of Canada.

### The Employment Service

Helping Canadians to find jobs, and employers to find workers, remained the top priority of Canada's employment service and the main function of Canada Manpower Centres. In 1976-77, 4.4 million people registered or re-registered for work at Canada Manpower Centres (Appendix 1). Canada Manpower



counsellors made a total of 1,029,711 placements.\* Personal visits numbering 364,581 were made by Canada Manpower staff to employers who listed 1,157,423 job vacancies.

The number of clients referred to diagnostic services, which are purchased from agencies or individuals in the public and private sectors, increased significantly. This special service ensures that counsellors understand the implications of any physical, social or psychological factors affecting a client's ability to find employment. Approximately 80 per cent of those referred received assistance through job placement, training or other departmental programs.

A film version of the "Creative Job Search Technique" program became available in Canada Manpower Centres and a training manual was produced to assist counsellors in the use of the film.

CHOICES is an interactive, computerized information and career exploration system which is being developed by the department to assist clients in arriving at occupational goals for both manpower training and for placement. When completed, CHOICES will be the most advanced system of its kind in the world as it will contain a wide range of data on about 650 occupations in each province, embracing about 90 per cent of the labour force, and it will store comprehensive data on post-secondary educational and training institutions across Canada. A similar exploration component will be developed for educational and training information in the future.

Occupational and career information data will be delivered on computer terminals, where users have only to type in their names and brief responses to questions posed in a conversational style by the computer. This type of interaction removes client passiveness as it forces involvement in vocational decision-making.

A series of pilot projects of CHOICES, is planned for the coming year in a number of selected Canada Manpower Centres, youth career information centres, and high schools in several provinces.

#### Canada Manpower Training Program

Manpower training continued to play a key role in developing Canada's labour force by providing workers with the skills and knowledge necessary for employment. It also supplied employers with qualified workers to meet their requirements and, through the industrial training program, helped employers to establish or expand their own training capabilities. In 1976-77, the department spent approximately \$548 million for some 297,000 adults who started in institutional and industrial training across Canada (Appendices 2, 3 and 4).

---

\*863,145 regular (more than one week duration); 166,566 casual (one week or less duration)

Special orientation courses aimed at helping women return to the work force were offered in several provinces, particularly Ontario, Manitoba and British Columbia. In Quebec, steps were taken to facilitate the access of women to traditionally male-dominated occupations.

Emphasis was placed on meeting the training needs of native people, enabling them to take advantage of employment opportunities created by large projects located in areas of concentrated native population.

A total of \$71,539,796 was spent on training for disadvantaged or special needs clients (Appendix 5).

Progress continued during the year on a major departmental review of the training program. An Interdepartmental Evaluation Study was undertaken in collaboration with the Treasury Board Secretariat and the Department of Finance. These studies, together with the report of the Standing Senate Committee on National Finance on Manpower programs, and consultations with the provinces were used as the basis for re-examining training policies and legislation.

### Institutional Training

The department purchases four basic types of training from provincial and community colleges, vocational schools, and, to a limited extent, from privately operated schools:

- Occupational Skill Training which provides the skills and knowledge required for a specific type of employment;
- Language Training for immigrants, or in some cases Canadian migrants, who because they lack fluency in English or French are not able to use their employment skills;
- Basic Training for Skill Development, an adult academic upgrading course which includes two components for special needs clients (Basic Job Readiness Training and Work Adjustment Training); and
- Apprenticeship Training, the classroom portion of training for provincially registered apprentices.

In spite of the inflationary pressures of 1976-77, the department, in co-operation with the provinces, was able to purchase almost as much institutional training as in the previous year. The cost for the total 15 million training days was \$285 million in course purchases, with a further \$200 million for trainee allowances (Appendix 2).

Skill training continued to constitute the main part of the program, involving 39.3 per cent of the trainees. Apprentice training added up to 30.9 per cent of the total, and Basic Training for Skill Development amounted to 25.3 per cent of all trainees. Language training accounted for 4.5 per cent, a decrease from the previous year, primarily because of reduced levels of immigration.

The total federal expenditure for full- and part-time institutional training increased over 1975-76 by \$30 million to \$485 million. The number of full-time trainee starts increased by 1,741 to 177,337 and part-time starts increased by 21,556 to 59,144 (Appendices 2 and 3).

### Industrial Training

In an effort to combat high unemployment, the base allocation of \$40 million for industrial training was supplemented by an additional \$24 million in 1976-77. Priority was given to training and retraining unemployed workers and those about to become unemployed. The department also increased its participation in higher-skill training.

In 1976-77, 30,779 training contracts were signed between employers and the department. A total of 60,788 workers were started in the Canada Manpower Industrial Training Program. Their employment status at the as as time of enrolment wfollows:

unemployed	48.5 per cent
special needs	10.7 per cent
employed	39.5 per cent
employment threatened	1.3 per cent

As in previous years, efforts were directed towards groups of people who are likely to have difficulty finding and keeping employment even when labour market demand is strong.

To alleviate high youth unemployment, the department, in co-operation with private industry, established pilot projects in Halifax, Montreal and Winnipeg which were designed to develop fundamental clerical skills and knowledge and to foster appropriate attitudes towards work. The projects provide general academic upgrading, as well as work experience, to prepare students for entry-level clerical positions in business and industry.

The overall success of these pilot projects is attributable to the outstanding co-operation, leadership and effort so willingly provided by numerous firms which pooled their resources into consortia. The department wishes to acknowledge and express its appreciation to the following firms:

#### Halifax:

Halifax Board of Trade; Stevens and Fiske Construction Limited; L.E. Shaw Limited; Xerox of Canada Limited; Mac Culloch and Company Limited; National Sea Products Limited; Halifax Herald Limited; Hawker Siddely Canada Limited (Halifax Shipyards Division); Maritime Telephone and Telegraph Company Limited; Nova Scotia Power Corporation; Imperial Oil Limited; Simpson-Sears Limited; Bank of Nova Scotia; Canadian Imperial Bank of Commerce; Central and Eastern Trust Company; Alfred J. Bell and Grant Limited; Maritime Life Assurance Company; Read Restaurants Limited; Oland's Brewerie's (1971) Limited; Mercantile Bank of Canada; Lindsay Entreprises Limited; Major Vending Limited; Bank of Montreal.



#### Montreal:

Gulf Oil Canada Limited (Eastern Region); Bank of Montreal; Canadian National Railways; Canadian Pacific Limited; Imasco; Bell Canada; Sun Life Assurance Company of Canada; Brasserie Molson du Québec Limitée; Seagram Company Limited; Edper Investments Limited; Royal Trust Company; Aluminum Company of Canada Limited.

#### Winnipeg:

Bank of Montreal; Boeing of Canada; Canadian Motorways Limited; Co-op Credit Society; Dominion Bridge Company Limited; Federal Industries Company Limited; Great West Life Assurance Company; Greater Winnipeg Gas Company; Hudson Bay Company; James Richardson and Sons Limited; Manitoba Telephone System; T. Eaton Company; United Grain Growers Limited; Westfair Foods; Winnipeg Foundation.

At the request of the National Advisory Council on Marine Training, the department completed a Manpower Inventory and Needs Forecast for the shipping and fishing industries for 1976-1980. This report indicated recruiting requirements and provided data on the number of trainees required for each occupation over the five-year period. It was designed for use by owners, operators and marine and fisheries colleges.

During the year, a special industrial training issue of the departmental magazine, Adult Training, was widely distributed to employers. This special issue explained the department's role in providing occupational training and suggested that employers, too, have a direct responsibility in providing training to their staff.

#### Training Development

Training Improvement Projects permit experimentation and innovation in such training related areas as methodologies and course content, trainee selection criteria and procedures, occupational analysis, professional improvement of instructors, and assessment of training programs. The majority of projects completed during the fiscal year concerned the qualitative evaluation of CMTF courses, the development of new course materials and the analysis of occupations. The dissemination of information concerning projects results and materials has been effective and of value to provincial officials in the development and improvement of training courses.

In 1976-77, more than \$2.7 million were spent on Training Improvement Projects. With 60 new projects approved during the fiscal year, the total reached 151. At year-end, 30 were completed and 121 were still in progress (Appendices 2 and 6).

Circulation figures for the departmental magazine, Adult Training increased from 10,000 to 15,000 in 1976-77.



## Job Creation

The department continued to operate direct job creation programs such as the Local Initiatives Program, and the Local Employment Assistance Program. Three new employment programs -- Canada Works, Young Canada Works, and the Summer Job Corps -- were developed as a major part of the department's employment strategy.

### Local Initiatives Program

The Local Initiatives Program started the year with approximately \$90 million to fund projects designed to create jobs and contribute to community betterment.

In late November, the Minister announced a further supplementary funding of \$100 million for the 1976/77 program. Some 6,645 projects were approved, from the more than 11,000 project applications received, creating more than 45,000 jobs (Appendix 7).

The department acknowledges the assistance provided by the 200 Constituency Advisory Groups across Canada, representing a cross-section of community interests and local expertise, and wishes to thank them for their help in the assessment of project proposals.

### Local Employment Assistance Program

The Local Employment Assistance Program provides support for long-term job creation projects. Its main objectives are:

- to create employment opportunities for those people likely to remain unemployed due to lack of job skills, geographical isolation, racial or cultural prejudices, or social, mental, or physical disabilities;
- to create employment opportunities that will contribute to the on-going self-sufficiency of predetermined target groups and/or communities.

Proposals for L.E.A.P. projects are developed co-operatively at the local level and are subject to the scrutiny of Provincial Review Boards. Proposers of projects are non-profit groups, citizens' or voluntary organizations, community corporations, co-operatives, or individuals. Projects receive funding for up to three years, although this funding is reviewed annually. A developmental period of up to six months is also permitted prior to the main funding period.

In 1976-77, \$15.1 million were allocated for L.E.A.P. As of March 31, 1977, 127 projects were being funded, representing the creation of 1,504 jobs (Appendix 8).

### Canada Works Program

The Canada Works Program, which will replace the Local Initiatives Program in 1977-78, is designed to create employment opportunities for unemployed Canadians by utilizing their skills to provide useful services and

facilities to their communities. The objective is to get needed work done, and public benefits produced, by people whose energies and talents are temporarily surplus to private sector needs. Wages for those who work on the projects are generally about 10 per cent above provincial minimum rates.

Established organizations, partnerships or corporations, were invited to submit project proposals, to commence subsequent to April 1, 1977, which will create jobs over and above those which would normally exist in the community. These proposals must demonstrate that new jobs will be created at the time of highest unemployment in the community and that the jobs will use the skills of the unemployed in the area. Projects should also provide participants with work experience that will assist them to secure other employment later. Projects may receive funding for up to 52 weeks.

Funds were allocated on a constituency basis relative to the incidence of unemployment. Ministerial Advisory Boards, composed of community representatives, usually recommend projects to the Minister for funding. When the local Member of Parliament chooses not to nominate such a group, departmental officials carry out informal consultation with community groups.

In 1976-77, the Minister announced a total of \$60 million for Canada Works and the allocation of funds to constituencies to enable the program to start in April, 1977.

#### Young Canada Works Program

As a component of the 1977 Student Summer Employment and Activities Program, the Minister announced the creation of a Young Canada Works Program which is designed to reduce student summer unemployment by enabling established organizations to sponsor employment-generating projects during the summer months in areas of community need. Projects should, as much as possible, create jobs which will facilitate students' future entrance into the labour market by enabling them to test possible career interests and to obtain practical experience in a broad choice of fields. Projects must also create jobs over and above those which would normally exist in the community, be of a non-profit nature, and must not provide services or facilities which will duplicate or compete with existing ones.

Projects may be funded to a maximum of 14 weeks, between May and September, with a maximum federal contribution of \$25,000. Similar to the Canada Works Program, funds will be allocated on a constituency basis.

Ministerial Advisory Boards, with the addition of two persons familiar with student activities and employment problems, will be formed and will recommend projects to the Minister.

#### Summer Job Corps

Another component of the 1977 Student Summer Employment and Activities Program, announced by the Minister, was the Summer Job Corps which will provide federal departments and agencies the opportunity to create short-term jobs which will provide young people, primarily students, with challenging work experience for career and educational development.

Program objectives are as follows:

- to create temporary jobs for young people which will contribute to the quality of Canadian life, and which are mentally and/or physically challenging;
- to provide youth with some elements of work experience, career awareness and career exploration, during the summer; and
- to offer federal departments and agencies the opportunity to participate in direct job creation activities for young people by implementing government priority projects that otherwise would not be undertaken.

#### Canada Manpower Mobility Program

The Canada Manpower Mobility Program provides financial assistance in the form of grants to unemployed, about to become unemployed, or underemployed workers who must move to find suitable employment. The program also assists who persons must travel to obtain manpower services or training not available in their locality.

The Manpower Mobility Regulations provide six types of grants:

- Exploratory Grants assist workers to seek employment in the nearest area in which suitable employment is available;
- Special Travel Grants enable workers to obtain manpower services not available in their area of residence;
- Relocation Grants provide assistance to workers to relocate themselves and their dependants to the area in which they have found suitable employment;
- Travel Grants to Temporary Employment of at least eight weeks duration, but not exceeding nine months, enable workers to travel to temporary jobs outside the locality in which they reside;
- Trainee Travel Grants cover costs of persons travelling away from their homes, to undertake Canada Manpower Training Program courses under the Adult Occupational Training Act; and
- Travel Grants to Seasonal Agricultural Work assist workers travelling to accept seasonal agricultural jobs of up to nine months duration.

During 1976-77, approximately \$8.3 million was spent to assist workers under the Mobility Program. This expenditure aided in the relocation of 20,338 workers and their dependants and provided exploratory grants to 27,288 workers to seek employment. In addition, 4,638 workers were given special travel grants, 24,367 workers and 1,072 students received travel grants to temporary employment. A total of 77,703 persons received financial assistance under the CMMP (Appendices 9 and 10).



## Canada Manpower Consultative Service

The Canada Manpower Consultative Service is designed to encourage employers and their employees to work together to solve problems of manpower adjustment created by economic, technological or other changes in a particular enterprise or industry. It is also designed to assist in finding solutions to labour instability, high labour turnover, or manpower planning with a view to plant expansion.

Manpower Consultative Service Officers located in all regions provide technical advice and financial incentives to encourage management and labour to work on adjustment problems, and to develop mutually agreeable solutions.

The federal government assumes up to 50 per cent of the cost of Manpower Consultative Service Agreements, with employers, workers, and in some cases, provincial governments paying the balance. The parties involved work together to develop mutually satisfactory arrangements, and co-ordinated services and programs of Canada Manpower are made available to help the workers adjust to change.

In 1976-77, 263 Manpower Consultative Service Agreements were signed with employers and unions. They involved establishments and industries employing anywhere from 20 to 80,000 workers. These agreements covered some 199,000 workers.

Federal government financial commitments for these agreements in 1976-77 amounted to \$865,267 and payments of these and previous years agreements amounted to \$1,362,628. At year's end, 297 projects involving a total of 317,239 workers were in progress. Typical of such projects is the Assessment Incentive Agreement with the Algoma Steel Corporation Ltd., at Port Colborne, Ontario, involving approximately one hundred workers. In addition, 12 mobility agreements were in place under the Manpower Consultative Service program (Appendices 11 and 12).

### Special Services and Programs

A major objective of the Manpower Division is to ensure the provision of effective manpower services and programs for all, including "special needs" clients who are unable, or would likely be unable to obtain permanent employment even when there is a strong labour demand.

The department investigates the special needs of these clients, examines ways in which existing services and programs may be modified or extended and develops new services and programs to improve the clients' employment prospects. These special groups and the services and programs available to them are as follows:

#### Outreach

The Outreach Program enters into agreements with community-based agencies to improve the employment or employability of individuals of selected target groups who experience special difficulties in competing in the labour market and who are not able to benefit effectively from the services offered by their Canada Manpower Centre.

Individuals of the target groups often suffer from excessive unemployment or underemployment and usually experience a number of financial, physical and/or social problems simultaneously. For many of the clients, actual job placement is often a long-term goal because first it is necessary to increase their employability.

The Outreach Program's budget for 1976-77 was \$7.3 million; 210 projects were funded, and 642 project workers provided services to 362 service points. Approximately 28,000 job placements were made through the program.

### Native People

The department continued to implement the recommendations of the Task Force on Manpower Services to Native People. Some 55 Native Employment Counsellors are employed in those Canada Manpower Centres having a large Native clientele. Native Employment Coordinators are in place in each of the regional offices; a departmental staffing policy ensures that employees in field positions requiring regular contact with Native people have a comprehensive knowledge of the problems this group faces in the labour market. Some \$40 million was spent through the Job Creation, Training and Outreach programs on the Native target group in 1976. A demographic survey of 210 Metis and Non-Status Indian communities was completed in conjunction with the Native Council of Canada.

The Task Force presented its final recommendations in June, 1976. The department has adopted the objective of achieving the full realization of the productive potential of Canada's native population while supporting the initiatives of Native individuals and communities to pursue their economic needs and, more generally, their self-fulfillment through work.

### Northern Activities

In the Yukon, the extension of Canada Manpower Centre services to various communities throughout the territory is accomplished through the Yukon Outreach project. Management and administration of the project are in Whitehorse, with staff located in Whitehorse, Carmacks, Mayo, Dawson City, Ross River, Watson Lake and Haines Junction.

The Yukon Outreach project provides labour market information and is the delivery point for departmental programs and services. The Canada Manpower Centres have provided a technically supportive role in the delivery of these programs and services, with particular emphasis being placed on meeting the training and employment needs of native people.

Some 7,000 persons in the Yukon registered with the department in 1976-77. Of these, more than 6,100 persons were referred to known job vacancies and some 2,400 workers were placed in employment.

The Northwest Territories benefited from Canada Manpower offices in Yellowknife, Hay River, Inuvik and Frobisher Bay. Two full-time sub-offices were also maintained at Fort Simpson and Fort Smith. The communities of Tuktoyaktuk, Fort Liard, Fort Resolution, Fort Good Hope, Igloolik, Pond



Inlet, Cape Dorset, Rae Edzo and Fort Simpson were served by Outreach projects.

More than 8,000 workers registered with Canada Manpower offices in the Northwest Territories in 1976-77. Approximately 7,000 referrals to job vacancies were made, resulting in more than 3,000 employment placements.

#### Women

The department continued to encourage the participation of women in the labour market and in all manpower programs and services. During the fiscal year, a review and analysis of the services provided by Canada Manpower to its female clients was carried out. In the upcoming year, this will result in a major effort to coordinate and develop a dynamic employment strategy for women. Once again, the department has actively promoted the development of labour market conditions in which the economic potential of the female labour force can be fully utilized and which would support them in their pursuit of economically viable and fulfilling employment.

#### Ex-Inmates

The National Interdepartmental Committee on the Re-establishment of Inmates of Correctional Institutions continued to function during the year. Regional committees were also active and co-operation increased between the department and the Department of the Solicitor General.

The committee investigated possible areas where the delivery of employment-related services could be better co-ordinated between the two departments.

#### Physically and Mentally Handicapped

The department completed its joint study with the Public Service Commission on the employment of handicapped people in the federal public service.

The joint Canadian National Institute for the Blind/Department of Manpower and Immigration study on employment-related services for blind Canadians was completed. One important recommendation, which was implemented during 1976-77, was the development of closer working relations between officers of the institute and departmental counsellors. A grant in the amount of \$100,000 was made to the institute to support employment services during the 1977 calendar year.

The "Directory of Sheltered Workshops" was updated and sent to all Canada Manpower Centres and private agencies for the information of handicapped and other clients.

A pamphlet emphasizing the abilities of handicapped workers was published and distributed to all Manpower counsellors and Public Service Commission staffing officers.

## Welfare Recipients - Rural/Urban Poor

Provincial government staff were located in a number of Canada Manpower Centres to help social assistance recipients to utilize the services and programs of the department.

The department and Health and Welfare Canada conducted a joint survey to determine common links between their systems for providing services to welfare recipients. The results were catalogued, assessed and recommendations for improvements were made. The study also demonstrated that Manpower Centres have established ties with a number of social agencies and further steps in this direction were proposed.

Discussions with Health and Welfare concerning Manpower's role under the proposed Social Services Act were initiated and continued throughout the fiscal year.

## Young Workers

Departmental programs continued to focus on the increasingly serious employment problems of young workers, who formed about 27 per cent of the Canadian labour force and almost one-half of the department's total clientele.

Canada Manpower Centre clients under the age of 25 accounted for 52 per cent of the total numbers of Canada Manpower Training Program trainees and 50 per cent of all participants under the Canada Manpower Industrial Training Program.

During 1976-77, the department received approval for and commenced the implementation of new youth employment and employability measures as part of the overall employment strategy. Three Job Experience Training Program pilot projects, in operation from January to March 1977, placed unemployed recent school-leavers with co-operating employers in continuing employment situations. To increase the effectiveness of delivering the department's services to young people, 20 Youth Employment Centres were established in various locations throughout Canada.

The department continued its efforts to develop policies appropriate to the current youth employment situation. The unemployment rate for 15 to 24 year-olds averaged 12.6 per cent during 1976-77, compared with a general rate of 7.1 per cent for all Canadians.

In 1976-77, a total of 2,039 young people from Europe, Australia, Japan and New Zealand participated in the International Youth Employment Programs; 1,366 were students and the remaining 673 were young workers. As in previous years, the Manpower Division was responsible for establishing policy and monitoring of the program.

Since 1973, the Manpower Division has administered the Canada-Mexico Exchange Program for Young Specialists and Technicians, on behalf of the Department of External Affairs. In 1976-77, twenty Canadians received practical career-related training in Mexico, for periods of four to twelve months, while an equal number of Mexicans undertook training in Canada.

### Student Summer Employment

In 1976-77, the department continued to co-ordinate the inter-departmental Student Summer Employment Activities Program. The \$24 million program involved eight federal departments providing 17 programs for students. As a direct result, jobs were created for almost 17,000 students. A further 157,000 students participated in unpaid activities. As part of the program, the department also operated some 300 special student employment centres, staffed by students, through which 198,000 students were placed in summer employment. These special student Manpower Centres also provide a focal point within communities for information on all aspects of Student Summer Employment Activities Programs.

### Services to Students and Graduates

Canada Manpower Centre services were available to about two million students in Canada's secondary schools. At the post-secondary level, 79 full-time and itinerant On-Campus Canada Manpower Centres delivered a full range of services designed to meet the employment needs of students. Members of the department helped conduct effective employer campaigns on campus to recruit prospective employees. A revised job-hunting booklet for post-secondary graduates, From Campus to Career, was published early in 1977.

### Civilian Employment Assistance Program

The Departments of National Defence and Manpower and Immigration continued to work together to implement the Civilian Employment Assistance Program. The program assists personnel retiring from the Canadian Armed Forces to obtain meaningful civilian employment. It provides pre-release counselling career guidance, labour market information, and interpretation and assessment of military skills and experience as they relate to civilian occupational requirements. Manpower counsellors located at or near large Canadian Forces Bases have been designated to maintain liaison with Base Personnel Officers and actively market the skills of retiring service personnel.

An Interdepartmental Task Force was established and submitted recommendations to expand and revitalize the Civilian Employment Assistance Program, utilizing the facilities of both departments.

### Community Employment Strategy

Continued progress was made in the Community Employment Strategy program which is geared towards resolving long-term unemployment problems through close and continuous co-operation between governments and communities.

During 1976-77, the second year of the developmental phase of this strategy activities intensified in almost all the provinces.

Emphasis was placed on the development of strategies for long-range placement of those persons in designated communities who have had particular difficulty obtaining work over a long period of time. With the help of local organizations and provincial and federal co-ordinators, considerable work was done to further identify these "target" populations of unemployed.



Additional emphasis was placed on improving communication, liaison and co-ordination of employment programs between various federal and provincial agencies and departments which are, or may become, involved in the Community Employment Strategy process.

### Agricultural Programs

The Canada Agricultural Manpower Program provides a number of services and programs designed to improve the stability and organization of the agricultural labour force. Recruitment and training programs offered by Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools are supplemented by measures to mobilize the Canadian labour force within Canada and to admit foreign seasonal agricultural workers into the country when there is a shortage of Canadian workers.

The components of the program include:

- Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements
  - . Agriculture for Young Canadians
- Canada Farm Labour Pools
- Foreign Seasonal Agricultural Workers Program
  - . Caribbean Program
  - . Mexican Program
  - . Canada-United States Exchange Program

Under the Federal-Provincial Agricultural Manpower Agreements negotiated for the 1975-78 fiscal years, \$1.5 million in federal funds was made available in 1976-77 for the improvement of housing for seasonal workers, the development of agricultural programs for youth, and continuing research into agricultural manpower matters. The Agriculture for Young Canadians Program, which is administered under the agreements, is designed to attract young people to agricultural work both during their summer vacation and as a possible future career. Under the program, more than 2,374 students were placed in farm employment in four provinces during the fiscal year.

Through the combined efforts of Canada Manpower Centres and Canada Farm Labour Pools more than 105,500 workers were placed in agricultural employment in 1976, compared with 95,500 in 1975. Canada Farm Labour Pools also provided specialized manpower services to the agricultural industry, including worker orientation and payroll services. The network of Farm Labour Pools was increased to 59 from the 54 agricultural employment centres previously serving the agricultural community.

Local Agricultural Manpower Boards, organized in conjunction with the Canada Farm Labour Pools system, act in an advisory capacity to Farm Labour Pools. Representing the local agricultural communities, the boards establish guidelines for farm wages, working conditions and worker accommodations. They also identify agricultural manpower needs, training needs and training facilities.

The Canadian agricultural work force was again supplemented in 1976 by seasonal workers from foreign countries. Some 4,875 came from Caribbean countries, 575 from Mexico, and 196 from the United States. The majority of these workers were employed on farms and in canneries in Ontario.

#### Federal Public Service Recruitment

The department provides recruitment and referral services in the Administrative Support and Operational categories to those federal departments and agencies which have been delegated staffing authority by the Public Service Commission. One exception is the National Capital area where recruitment in the administrative support category is the responsibility of the Public Service Commission.

In 1976-77, the department was notified of 100,558 job vacancies in the Administrative Support and Operational categories and Canada Manpower Centres made 216,755 referrals, resulting in 96,426 placements.



### IMMIGRATION DIVISION

Immigration policy is designed to serve economic and social needs in Canada, and to achieve humanitarian objectives related to family reunion and the resettlement of refugees. It is based on the principle of non-discrimination and emphasizes the selection of immigrants who are likely to adapt to the Canadian way of life, thereby making a positive contribution to economic and cultural development in Canada.

In keeping with this policy, the Immigration Division applies standard norms of assessment to applicants from all parts of the world and, apart from sponsored dependents and refugees, selects those with skills in short supply in Canada.

In addition to selecting immigrants, the Immigration Division also regulates the entry of temporary workers for seasonal or other temporary employment for which residents of Canada are not available; it admits foreign students who have been enrolled in public or private institutions, and it examines millions of other visitors who come to Canada as tourists or for family, social, cultural or other visits.

Other responsibilities of the Immigration Division include facilitating the return of Canadian residents and implementing the necessary enforcement and control measures that apply to visitors and immigrants. These measures include the examination, apprehension, detention, and deportation of those people - immigrants or visitors - whose presence in Canada may endanger the public health or welfare of Canadians or threaten national security. No such persons are removed from Canada, however, without an inquiry at which their rights are safeguarded in accordance with the terms of the Immigration Act. In addition, permanent residents, persons in possession of visas, and those who claim to be refugees or Canadian citizens possess a right of appeal to the Immigration Appeal Board.

During the fiscal year 1976-77, Canada received 142,627 immigrants, a decrease of 19.3 per cent from the previous fiscal year.

Of the immigrants admitted to Canada in 1976-77, some 58,312 joined the labour force, as compared with 75,423 in 1975-76. The remainder - those not entering the labour force - were mostly dependents of the immigrants, or close relatives of people living in Canada.

#### Settlement of Immigrants

During the year, the department continued to help newly-arrived immigrants adapt to Canadian conditions and communities. Settlement assistance was provided through the department's Canada Manpower Centres and in co-operation with other government and private agencies.

Under the department's Immigration Settlement and Adaptation Program, a wide variety of services was purchased from voluntary agencies across the country. At the beginning of the fiscal year, a new funding plan for the program was introduced, providing for the purchase of settlement services under contract. The 1976-77 allotment of \$960,000 for the program was fully committed through contracts with 59 agencies across Canada.

These contracts have enabled the department to ensure that more personalized settlement assistance is provided for newcomers in most immigrant-receiving centres in Canada, rather than being concentrated in the large metropolitan areas, as before.

#### Non-Immigrant Control Procedures for Olympics

Special security measures were initiated to provide better control of prospective visitors to the 1976 Olympics, and the games were completed without any major security problems.

#### Distinctive Social Insurance Numbers

Following the introduction of distinctive social insurance numbers for non-immigrants, administrative guidelines were prepared to facilitate the entry of foreign workers for temporary employment in the Canadian labour market. Social insurance number applications are endorsed by immigration officers, in accordance with the Unemployment Insurance Commission Regulations, and submitted to the Commission's central index.

#### Foreign Operations

In view of the decline in the number of immigrants coming to Canada, and in response to the government's program of financial restraint, the departmental establishment abroad was reduced by 4.5 per cent in 1976-77.

This reduction was achieved in spite of the introduction of new non-immigrant visa requirements and procedures for certain visitors to Canada from the U.S.A., and new measures to control and manage more effectively the entry of persons wishing to study or work temporarily in Canada.

While continuing to facilitate the admission of bona fide visitors and immigrants, there was increased emphasis in 1976-77 on controlling the admission to Canada of a growing number of persons seeking entry by fraudulent means.

During the year, Canadian visa offices were closed in New Orleans, Hamburg and Berlin, and opened in Bridgetown, Barbados and Pretoria. These changes were the result of long-term planning to meet the pattern of demand for immigration to Canada.

#### Socialist Republic of Vietnam

Negotiations were begun with the Vietnamese government to permit the processing within Vietnam of applications from persons sponsored or nominated by their relatives in Canada. An officer of the department visited Hanoi and Ho Chi Minh Ville during the year in connection with these negotiations and further visits were planned with a view to establishing normal processing facilities.

#### Immigration from the People's Republic of China

During Prime Minister Trudeau's visit to China in 1973, the governments of China and Canada reached an understanding on family reunification. As a result, application processing procedures were modified in 1975, and by the close of 1976 a total of 2,215 Chinese citizens had been reunited with their relatives in Canada.

#### Refugee and Humanitarian Programs

During 1976-77, Canada continued to accept refugees under the ongoing refugee program operating around the world, and under the special Chilean and Vietnamese/Cambodian programs. In addition, the Canadian government continued its humanitarian program to assist Lebanese persons suffering hardship and danger as a result of events in Lebanon.

##### The Ongoing Refugee Program

During 1976-77, approximately 1,000 refugees were admitted to Canada under the ongoing refugee program, a substantial increase over 1975-76. Between 80 and 90 per cent of these refugees were Eastern Europeans -- the majority of whom came from the USSR and had their applications processed by the Immigration office in Rome.

##### Special Chilean Movement

On July 15, 1976, the Government of Canada raised the quota for the Special Chilean Movement from 5,000 to 6,000 and agreed to expand the program to include refugees from any South American country. However, most of the refugees whose admissions were authorized came from Chile and Argentina. As of March 31, 1977, a total of 5,595 admissions had been authorized under this special programs, of which 4,935 persons had arrived in Canada. The number of applications received in both Argentina and Chile declined during 1976-77 and there has been a corresponding decrease in the number of visas issued.



## Political Prisoner Program

In July, 1976, the government decided to expand the number of political prisoners admissible from Chile from 100 to 200 prisoners and their dependents. As of March 31, 1977, 91 prisoners and their families had arrived in Canada. A further 296 prisoners have been interviewed in 27 prisons, and are scheduled to begin arriving in Canada in May, 1977, if their sentences are commuted by the Chilean authorities.

## Special Vietnamese/Cambodian Program

The special Vietnamese/Cambodian Program continued in 1976-77, but with a greatly reduced flow of immigrants to Canada. In October, 1976, in response to an appeal from the United Nations High Commissioner for Refugees, the Canadian government decided that the approximately 180 places remaining in the quota of 1,000, established in May, 1975, for refugees applying in South East Asia, would be reserved for persons fleeing Indo-China in small boats. During 1976-77, the admission of approximately 150 persons was authorized under the Vietnamese/Cambodian special program.

## Lebanon

When the Canadian Embassy in Beirut was closed on March 30, 1976, it became necessary to find other means of responding to the concern of Canadian citizens and residents for their relatives affected by the civil strife in Lebanon. With the co-operation of the Cypriot authorities, a temporary office, staffed by both Canadian and local staff from Beirut, was established in Limassol. This location was chosen because of its ready accessibility from Lebanon.

During 1976-77, more than 6,300 immigrant visas were issued in Limassol to sponsored and nominated victims of the conflict in Lebanon. An additional 1,600 were processed through other overseas offices. At the same time, Lebanese visitors who had arrived in Canada prior to June 21, 1976, were given permission to apply for permanent residence from within Canada. In 1976-77, approximately 9,000 Lebanese were admitted to Canada.

Prompt processing of large numbers of applications, and the remarkable assistance provided by the Lebanese community and other concerned organizations in Canada, enabled these persons to become quickly and successfully established in this country.

## Francophone Immigration

In close consultation with the Québec Immigration Department, guidelines were established to ensure the uniform application of the October 1975 Andras-Bienvenue Agreement at posts abroad. This agreement gives Québec Immigration officers a dynamic role in recruiting and counselling immigrants destined to Québec, as well as a consultative role in the selection process itself. It also provides for joint federal-provincial recruiting missions to francophone countries where immigration services are not readily available.



In addition, the department continued to implement operational measures to encourage francophone immigration to Canada, and more particularly to Québec, in recognition of the impact of immigration on national unity and of Québec's special cultural requirements. These measures include a \$340,000 francophone immigration publicity and promotional program aimed mainly at France and Belgium; increased capacity of the Job Search Centre in Montreal, which seeks and arranges employment in the Québec region for selected francophone applicants who require employment to qualify for admission to Canada; and encouraging francophone displaced persons to settle in Québec (i.e., 75 per cent of the Vietnamese, and 67 per cent of the Lebanese movements settled in Québec).

### New Immigration Legislation

A major step towards a new Canadian Immigration Act was taken on November 22, 1976, with the introduction of Bill C-24 in the House of Commons. This event was the culmination of four years of work and extensive public discussion and consultation on immigration policy, highlighted by the Government's Green Paper on Immigration and subsequent hearings and report, at the end of 1975, of the Special Joint Committee of the Senate and House of Commons. All of the Committee's recommendations were incorporated into the Bill.

The Bill was analyzed by the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, to which the Minister submitted the substance of proposed regulations to be drafted under the authority of the new Act.

The Department began work on a staff training program and laid plans for new procedural manuals to guide immigration officers in carrying out their functions under the new legislation. Development work was also begun on the system for adjudicating immigration inquiry cases under the proposed new Act. At the same time, a complete review of the immigration program and statistical information requirements was undertaken, including a review of all forms used in Immigration operations in Canada and overseas. Particular attention was paid to the support which the immigration program would require from its computerized data systems under the new Act.

During the year, a public information and program education plan was outlined to promote a good awareness and understanding of the intent and provisions of the Act by the general public and by all groups having a special interest in the application of immigration law. Arrangements were also made to ensure co-ordination of the preparatory activities, and to keep staff of the department aware of developments, both through newsletters and through management-union consultation.

### Federal-Provincial Relations

In 1976-77 the department continued to consult with the provinces respecting the new legislation, keeping them informed at each stage of the process and, to establish a better control of the movement of certain categories of immigrants and non-immigrants, initiated federal-provincial discussions with respect to foreign academics and foreign students.

The department consulted closely with the provinces prior to entering into a number of contracts with voluntary agencies working in the immigrant settlement field.

In addition, a joint Federal-Québec Committee was established to manage the terms of the Andras-Bienvenue Agreement and to discuss other immigration matters of concern to the province of Québec.

## STRATEGIC PLANNING AND RESEARCH

Strategic Planning and Research gathers vital national, regional and local market information - including projections of occupational supply and demand - for senior program managers and makes recommendations on strategic policies and plans. The division also evaluates the effectiveness of departmental programs; carries out research needed to support departmental program activities; co-ordinates federal government activities relating to population policy; and develops career and occupational counselling materials.

### Research Projects

This group conducts special research and analysis in support of all departmental activities. The emphasis is on analysis of the conditions in, and operation of, the labour market, the role of manpower and immigration policies and programs and their impact on the labour market. Some of the research projects conducted during the past year are as follows.

#### Employment and Unemployment

During 1976-77 several related research studies were carried out, examining the nature and causes of unemployment, its demographic and regional dimensions.

Other research examined movements into and out of the labour force, employment and unemployment, the low-wage labour market and the impact of minimum wages on the employment levels and welfare of labour. A study was completed which determines potential mobility of the unemployed and the extent to which changes in the Canada Manpower Mobility Program might assist in reducing unemployment and relieving manpower shortages.

## Industry Studies

A number of industry studies were conducted focussing on manpower problems in mining, construction and agriculture. A report was published jointly with Energy Mines and Resources entitled "Mining and Manpower - the next Quarter-Century". Research was continued on manpower utilization and needs in various sectors of the construction industry. A study of wage rates and hours of work in Canada for Mexican and Caribbean temporary labour was conducted to determine the effectiveness of government assistance to agriculture through the "offshore" worker program.

## Training

Various research studies of the Canada Manpower Training Program were undertaken, particularly with regard to the impact of occupational training on the labour market and its potential for reducing unemployment. A study was conducted into the nature and scope of occupational training provided by the private sector. This included an examination of the effectiveness of training in meeting skill needs and an analysis of the persistence of skill shortages and the accompanying dependence upon skilled workers from abroad.

## Special Groups

Studies of employment problems of special labour force groups such as women and Native people were continued. A survey closely examined particular aspects of the supply-demand imbalance in the area of household domestic service. Under the sponsorship of the Department of Manpower and Immigration and the Native Council of Canada, a survey of Métis and non-status natives was conducted in selected Canada Manpower Centres to provide information on their numbers, location, and employment qualifications.

## Immigration

The data of the 1969-71 Longitudinal Study on the Economic and Social Adjustment of Immigrants to life in Canada were made available in the form of a computer tape to the research community through the Public Archives of Canada. A new sample of immigrants who were granted immigrant visas in 1976 was selected and a first questionnaire was distributed. The information gathered will update the 1969-71 data and identify and analyse changes in the adaptation experiences, particularly with respect to labour market experiences, income, subsequent geographic mobility and language assimilation.

A number of special immigration studies were completed. These included an analysis of the temporary employment visa flows in relation to immigrant flows and the implications for training, and studies of the adjustment to Canadian society of Chilean refugees, a special group of former Chilean political prisoners and Ugandan Asian immigrants.

## Research Grants

The Research Projects Group also administers a general Research Grants Program and a Manpower Training Research Program. The former program, completely funded by the department, is for research which contributes to the



development and better understanding of manpower and immigration policies in Canada. In 1976-77, continuing or completed research under this program included areas such as immigrant settlement, women in the labour force and employer job requirements.

The Manpower Training Research Program is conducted under Section 10 of the Adult Occupational Training Act. It provides funds on a shared-cost basis with the provinces for research on adult occupational training. During 1976-77, research projects relating to farm management training, on-the-job training, training programs for machinists, instructors, etc., and graduate employment were completed in Prince Edward Island, New Brunswick, Ontario, Saskatchewan and Alberta.

### Publications

A research catalogue was issued during the past year which listed all unrestricted publications, completed unrestricted internal working papers originating in the Strategic Planning and Research Division, relevant studies done by public servants, and research by consultants and university staff.

### Economic Analysis

In 1976-77, a regular service of current labour market and economic analysis was provided for departmental use.

Occupational projections are a necessary ingredient in planning many of the programs and services of the department. During the fiscal year, headquarters and field divisions co-operated in completing the medium-term projections of occupational requirements under the Canadian Occupational Forecasting Program (COFOR). These projections for Canada and its provinces covered the period 1974-82 and were published in a series of 13 publications. They deal with those occupations not generally requiring a post-secondary education.

Short-term projections of occupational surpluses and shortages were prepared, and published quarterly in the Forward Occupational Imbalance Listing (FOIL). The projections are used in the development of training programs, in counselling activities, and in the preparation of occupational monographs.

A number of surveys were conducted as part of the continuing evaluation of major departmental programs including follow-up surveys of training and manpower mobility programs, and a longitudinal survey of immigrants.

Allocation formulae were produced for the distribution of funds under the 1976-77 Local Initiatives Program and the 1977-78 Canada Works and Young Canada Works Programs. For this purpose labour surplus rates for local areas were developed.

Regional and district economists continued to provide, on request, analyses of the economy and the labour market. They prepared in-depth occupational supply and demand analytical reports including analyses of demands for manpower by occupation for the selection of immigrants and as a guide to

manpower training. In every province Manpower Needs economists, working through a network of federal-provincial committees and sub-committees, reviewed and assessed local manpower needs and participated in joint manpower research projects with their provincial government counterparts.

### Strategic Planning and Evaluation

In these areas, the following activities were carried out: the identification of strategic issues; the analysis and assessment of current departmental policies; the development of strategic policies and plans; and the evaluation of the effectiveness of departmental policies and programs in meeting their objectives.

In 1976-77, evaluations of departmental programs included the Employment Service, the Canada Manpower Training Program, the Canada Farm Labour Pool Program, the Student Summer Employment and Activities Program, the Local Initiatives Program and the Local Employment Assistance Program.

During the fiscal year, a major review of the department's mobility program was carried out. In addition, an interdepartmental evaluation study of training programs was completed in co-operation with the Treasury Board Secretariat, the Unemployment Insurance Commission and the Department of Finance.

### Occupational Career Analysis and Development

In Occupational and Career Analysis the following activities were carried out:

- the development and provision of occupational and career counselling material for Canada Manpower Centre clients, high school students, and school dropouts;
- the development and evaluation of new guidance and counselling procedures to be used by Canada Manpower Centres and educational institutions;
- to collect job data for the development of occupational definitions for the Canadian Classification and Dictionary of Occupations;
- to review and maintain a defined classification system of Canadian occupations;
- to develop nationally accepted occupational analyses of selected occupations in order to establish interprovincial standards;
- to provide technical services to the Interprovincial Committee on Occupational Analyses; and
- to develop and provide area profiles, area maps and Housing Canada Reports for the use of Canada Manpower Centres, Canada Immigration Centres in Canada, and immigration offices outside Canada.

The Canadian Classification and Dictionary of Occupations, Volumes 1 and 2, are widely used within Manpower Centres, and the Unemployment Insurance Commission. Volume 1 contains classifications and definitions of some 6,700 occupations, providing a standard classification system for occupations in Canada. Volume 2 contains data on qualification profiles, aptitudes, and capacities for occupations classified in Volume 1.

Work has continued in the preparation of analyses of "red seal" apprenticeship trades and other occupations. Under the red seal program, all provinces agree to recognize the qualifications gained in another province, facilitating the interprovincial mobility of high-skilled tradesmen. In co-operation with provincial authorities, analyses have been completed for 16 trades, and undertaken for a further 13. These analyses are also used in Canada Manpower Centres, overseas immigration offices and high schools and community colleges across Canada.

Area profiles describe the demographic, labour force, economic and social characteristics of areas served by Canada Manpower Centres. Housing Canada Reports detail costs of rental and purchase accommodation in 150 selected communities across Canada. These publications are used extensively by Manpower and Immigration counsellors in Canada and abroad.

A number of career counselling publications were produced during the past year. "Career Outlook Tables" describe the various programs offered by universities and community colleges and is intended for high school students and freshmen at universities and colleges.

Career counselling material for use by both students in secondary schools and by clients of Canada Manpower Centres is available. Ten of 35 "Careers Canada" booklets, each devoted to a group of related occupations, have been issued as a vocational counselling instrument. Complementing this material is specific information for each province, dealing with subjects such as education and training, job entry requirements, nature of the occupation, and projections of future demand. This information is provided in a series of leaflets entitled "Careers Provinces". An analysis was made of the scientific knowledge and skills required by occupations for which training is purchased under the Canada Manpower Training Program.

### Demographic Policy

The Canadian Immigration and Population Study culminated early in 1975 in the publication of the "Green Paper" on immigration and population. At its tabling in the House of Commons, the Minister of Manpower and Immigration announced that the Prime Minister had invited provincial premiers to participate in a joint effort to reach consensus about population policy concerns, in the context of immigration and other areas of public policy. Provincial premiers were asked to name lead ministers who could, together with their officials, participate in ongoing discussions with the Minister of Manpower and Immigration.

To co-ordinate the federal participation in these discussions, as well as in discussions with universities and other non-governmental organizations, a federal Demographic Policy Steering Group was established under the chairmanship

of the Deputy Minister of Manpower and Immigration. A small Secretariat was also created, within the Strategic Planning and Research Division, to serve the Steering Group and to establish and maintain continuing liaison with provincial officials and with other interested non-governmental groups.

During 1976-77, the Secretariat has followed up the initial rounds of consultations with provinces to see whether it would be possible to arrive at a consensus on basic population concerns, particularly as they relate to the growth and distribution of population in Canada, and as they are affected by immigration. No final agreement was reached. In some instances, this continuing consultation has involved meetings with provincial officials to discuss working papers, and joint studies, underlying the department's basic population policy views; these views were outlined early in 1977 in the debate on second reading of the Immigration Bill (C-24).

The Secretariat has also been instrumental in helping to increase public awareness of the impact of population growth and distribution on Canada's future development. Contact has been maintained and developed with a number of universities and other non-governmental organizations, including, for example, the Canadian Population Society, the Population Research Foundation, the Institute of Environmental Studies of the University of Toronto, the Conservation Council of Ontario, and the Inter-Church Project on Population.



### ADMINISTRATION

The professional and technical services necessary for administration, finance and computer systems are provided through the Administration, Personnel and Information Service divisions. Each is organized to allow structural flexibility so advantage can quickly be taken of new techniques constantly being developed to improve departmental effectiveness.

Administrative Services, for example brought two sections together to form a new Word Processing section and streamlined Records Management. This section also introduced a Policy, Planning and Evaluation service to assist other administrative units in their work.

Technical Services worked out procedures with the Department of Public Works and Treasury Board to make proposed major departmental relocations smooth and efficient. Material Management introduced a new inventory control mechanism.

Financial Services provided five control and accountability functions for departmental management: Accounting Policy and Financial Systems Development; Accounting Operations; Financial Planning and Analysis; Financial Services, Manpower Division and Financial Services, Immigration Division.

Accounting Policy and Financial Systems Development prepared new procedures and new financial management systems for the Canada Manpower Mobility Program and the Canada Manpower Consultative Service. It also launched a project to re-design and re-write the department's administration manual. There was a joint project with the Department of Supply and Services to study pre-audit procedures and allotment control which had department-wide effect. A financial management program was introduced to train and develop financial officers within the department.

Accounting Operations completed a project ensuring improved internal control of cash receipt and payment processes, and streamlined internal systems to ensure closer co-ordination. Efficiency and effectiveness of personnel were enhanced through an up-graded in-house training program. All of this tightened departmental control functions.

Financial Planning and Forecasts focuses on financial forecasts, main and supplementary estimates and the management reporting system. As well, it developed new detailed and comprehensive reports which reveal monthly the financial positions of each of the three major divisions and the overall department as the fiscal year progresses.

Financial services in each of the Manpower and Immigration divisions developed improved control and accountability systems and helped develop the Operational Performance Measurement Systems.

The department's ongoing program for increasing operational performance standards is conducted by the Management Review and Improvement Bureau which also initiates audits of the effectiveness of financial controls. A Management Consultative Service provides necessary technical services to implement efficiency systems, such as the Metro Order Processing System which provides on-line automated assistance to Canada Manpower Centres in metropolitan areas.

#### PERSONNEL

When the Minister announced Government plans for integrating the department with the Unemployment Insurance Commission, subject to parliamentary approval, the Personnel Division was required to undertake intensive planning for a smooth transition to the new organization with the key areas of organization development, classification, staffing, training and labour relations receiving planning priority. At the same time, it was necessary to provide a full range of personnel services for ongoing operations.

Re-staffing such a large organization is a complex and complicated process. Since no guidelines exist to cover all circumstances in such an operation, special staff policies and procedures had to be developed in close consultation with the Public Service Commission and employee labour unions.

Significant changes on such a vast scale required close consultation with employee organizations, which comprise some 19,000 employees in two unions affiliated with the Public Service Alliance of Canada and about 550 employees in three professional associations. A national Union-Management Consultation Committee on Integration established in mid-1976, reviewed all personnel policies and procedures in an atmosphere of mutual respect. The department expresses appreciation to the Economic Security Employees' National Association, Manpower and Immigration Union, Professional Association of Foreign Service Officers, Economists', Sociologists' and Statisticians' Association, and the Professional Institute of the Public Service, for their participation and contributions in the Union-Management Consultation Committee on Integration.

The department's 1976-77 Equal Opportunities for Women action plan received Treasury Board endorsement and in the same period a comprehensive report outlining five-year EOW objectives (1977-82) was also prepared and submitted for Treasury Board approval.

## INFORMATION SERVICE

The Information Service produced and distributed some 20 new or revised publications for the Manpower Division and, pending passage of new legislation, re-issued several Immigration publications together with a new one dealing with recent regulatory changes regarding the issuance of social insurance numbers. There were also a number of news features prepared for a variety of professional and consumer magazines, as well as news releases and in-depth background information on departmental programs. Parliamentary activity leading up to new immigration legislation generated high public interest requiring an increased flow of information material and media contact.

A variety of advertising campaigns designed and directed on behalf of departmental programs, included one which was conducted in France and Belgium to interest francophones in Canadian immigration. The Information Service also produced training films, sound-slide stories, videotapes and television news clips on departmental subjects.

Development of an ethnic media relations program helped ensure good communication between the department and the publishers of ethnic journals.

Projected integration of the Department of Manpower and Immigration and the Unemployment Insurance Commission brought special requirements for communications between management and a staff which will exceed 25,000 employees. The Information Service provided this function to management through an internal information program.

The department joined with the Departments of External Affairs and Industry, Trade and Commerce to produce a series of television shows for airing in France. The Information Service also carried out an ongoing activity measuring public awareness and comprehension of departmental advertising and its public information programs.

# APPENDICES





## EMPLOYMENT SERVICE ACTIVITY

1976-77

Province and Region	Vacancies Reported	Regular Placements	Casual Placements	Referrals	Client Registrations Received
Newfoundland	27,792	25,770	2,133	62,296	121,839
Prince Edward Island	8,659	7,483	1,082	20,274	33,067
Nova Scotia	47,345	40,935	9,116	149,931	192,968
New Brunswick	40,354	33,932	3,228	109,626	161,433
ATLANTIC	124,150	108,120	15,559	342,127	509,307
QUEBEC	290,499	227,948	9,578	712,510	1,257,014
ONTARIO	405,277	288,284	71,845	1,123,597	1,534,879
Manitoba	47,617	32,783	13,836	146,826	187,477
Saskatchewan	34,903	23,587	12,166	111,911	128,513
Alberta	111,298	70,326	21,184	385,495	279,448
Northwest Territories	5,085	3,125	247	7,645	9,096
PRAIRIE	198,903	129,821	47,433	651,877	604,534
British Columbia	135,326	106,499	21,936	392,682	516,345
Yukon Territory	3,268	2,473	215	6,348	7,402
PACIFIC	138,594	108,972	22,151	399,030	523,747
CANADA	1,157,423	863,145	166,566	3,229,141	4,429,481

## APPENDIX 2

CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM  
INSTITUTIONAL AND INDUSTRIAL EXPENDITURES

1976-77

PROVINCE	FEDERAL PAYMENTS				
	INSTITUTIONAL TRAINING COSTS		INDUSTRIAL TRAINING COSTS		
	PURCHASES	ALLOWANCES	TOTAL	TRAINING IMPROVEMENT COSTS	TOTAL TRAINING COSTS
	\$	\$	\$	\$	\$
Newfoundland	13,783,549	8,419,915	22,203,464	1,903,147	24,216,513
Prince Edward Island	2,878,237	2,475,204	5,353,441	730,995	6,128,836
Nova Scotia	13,192,648	11,126,895	24,319,543	3,812,123	28,261,234
New Brunswick	11,158,855	8,980,563	20,139,418	3,294,958	23,553,072
Quebec	92,023,891	52,464,955	144,488,846	13,811,098	158,916,139
Ontario	78,786,016	64,313,227	143,099,243	20,653,714	165,048,020
Manitoba	11,462,177	9,612,324	21,074,501	1,901,933	23,016,956
Saskatchewan	9,004,377	6,921,927	15,926,304	2,447,471	18,380,200
Alberta	23,045,757	15,196,897	38,242,654	1,603,000	40,012,347
Northwest Territories	1,455,200	919,790	2,374,990	437,394	2,832,900
British Columbia	27,579,992	19,167,942	46,747,934	8,753,705	55,623,371
Yukon	964,682	558,234	1,522,916	161,697	1,692,741
CANADA	285,335,381	200,157,873	485,493,254	59,511,235	547,711,916*

SOURCE: Finance and Administration Statement

Prepared by: Programs Analysis Division  
Manpower Training Branch

\* Canada Total includes \$29,587.00 for National Training Improvement Projects.

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

## Number of Trainees Started

1976-77

Full-Time Institutional Training - Public and Private										
Province	Skill Training	Language Training	Basic Training		Apprentice Training	Total Full-Time Training	Institutional Part-Time Training	Total Institutional Training	Industrial Training	Grand Total
			for Skill Development							
Newfoundland	3,796	-	1,875		1,587	7,258	827	8,085	2,584	10,669
Prince Edward Island	1,365	-	613		268	2,246	448	2,694	747	3,441
Nova Scotia	4,309	1	1,989		2,893	9,192	351	9,543	3,836	13,379
New Brunswick	2,940	-	1,546		2,799	7,285	195	7,480	3,684	11,164
Quebec	17,642	3,036	12,787		3,173	36,638	53,812	90,450	11,983	102,433
Ontario	21,743	3,454	15,376		15,058	55,631	1,956	57,587	16,612	74,199
Manitoba	3,890	148	2,680		2,463	9,181	378	9,559	2,409	11,968
Saskatchewan	2,787	59	1,743		2,367	6,956	311	7,267	2,569	9,836
Alberta	2,175	479	1,871		13,938	18,463	122	18,585	3,417	22,002
Northwest Territories	273	-	399		242	914	10	924	289	1,213
British Columbia	8,492	854	3,855		9,938	23,139	627	23,766	12,293	36,059
Yukon	258	-	176		-	434	107	541	365	906
CANADA	69,670	8,031	44,910		54,726	177,337	59,144	236,481	60,788	297,269

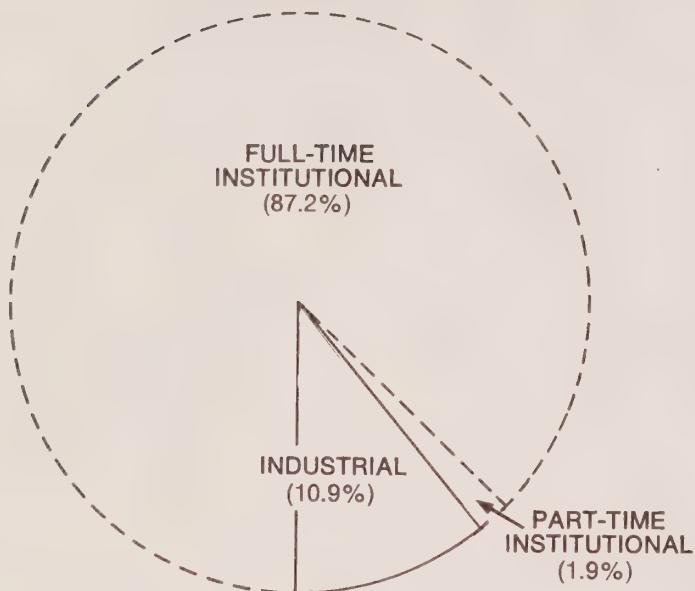
SOURCE: Programs Analysis Division  
Manpower Training Branch



## APPENDIX 4

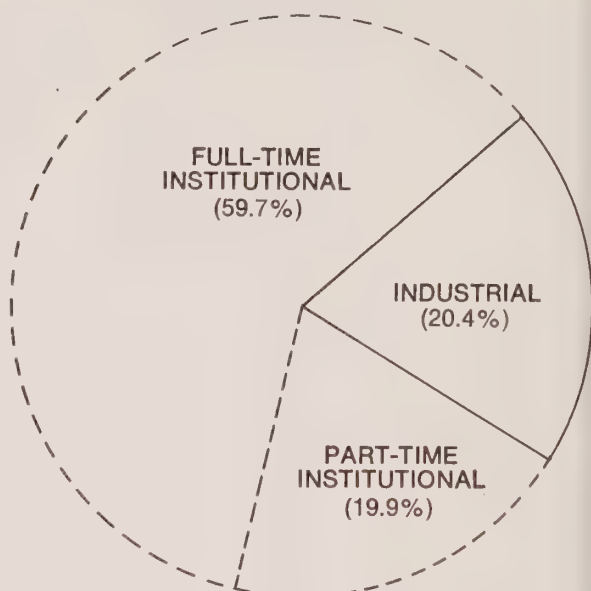
### **CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM Institutional and Industrial Expenditures and Trainees Started 1976-77**

**EXPENDITURES<sup>(1)</sup>**



(1) TOTAL: \$545,004,489  
(Excludes Training Improvement Program)

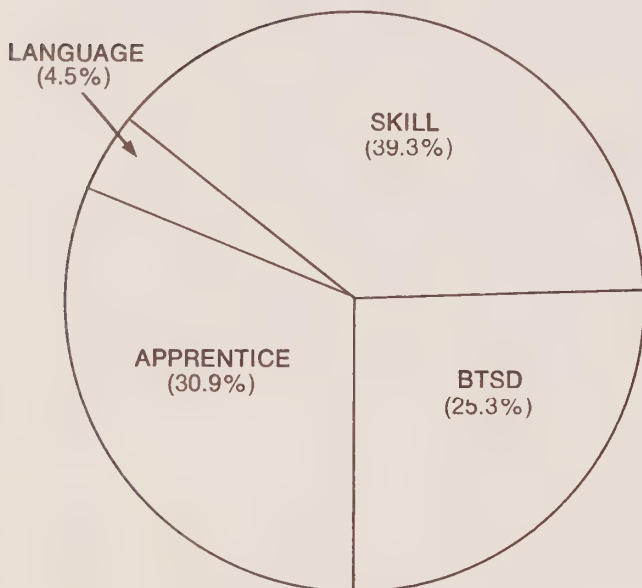
**TRAINEES STARTED<sup>(2)</sup>**



(2) TOTAL: 297,269

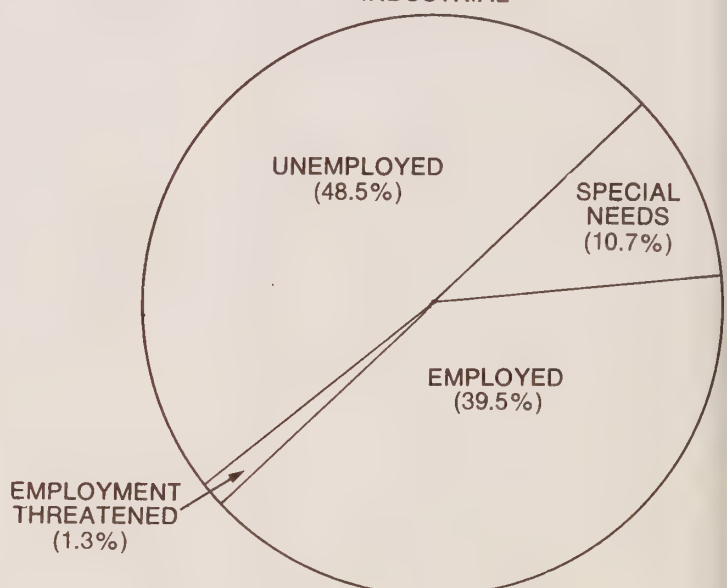
### **Trainees Started by Type of Training (Full-Time Only)**

**INSTITUTIONAL<sup>(3)</sup>**



(3) TOTAL: 177,337

**INDUSTRIAL<sup>(4)</sup>**



(4) TOTAL: 60,788

# APPENDIX 5

## TRAINING FOR THE DISADVANTAGED (As a Proportion of Total CMTP Training)

1976-77

	Canada Manpower Training Program		Training for the Disadvantaged*	Percentage of Training for the Disadvantaged
	Institutional	Industrial	Total	
EXPENDITURES ** (\$)	485,493,254	59,511,235	545,004,489	13.1
TRAINEES	236,481	60,788	297,269	9.2

SOURCE: Programs Analysis Division  
Manpower Training Branch  
Finance and Administration Statement

\* For the purpose of this table "Disadvantaged" is defined as those trainees taking the following courses:

- Skill, Language, BTSD (Basic Training for Skill Development) for trainees with 1-7 years of education
- BJRT (Basic Job Readiness Training)
- WAT (Work Adjustment Training)
- Industrial Training Special Needs

\*\* Does not include expenditures of the Training Improvement Program

## APPENDIX 6

## CANADA MANPOWER TRAINING PROGRAM

## Training Improvement Projects

1976-77

Province and Region	New Projects Approved 1976-77	Total Projects Approved to March 31, 1977 (1974-77)	Projects Completed to March 31, 1977	Projects Continuing into 1977-78
Newfoundland	7	24	6	18
Prince Edward Island	6	13	2	11
Nova Scotia	9	28	4	24
New Brunswick	5	17	3	14
ATLANTIC	27	82	15	67
QUEBEC	2	13	-	13
ONTARIO	8	40	2	38
Manitoba	4	14	2	12
Saskatchewan	1	8	1	7
Alberta	5	22	6	16
Northwest Territories	2	7	2	5
PRAIRIE	12	51	11	40
British Columbia	7	13	1	12
Yukon Territory	1	4	-	4
PACIFIC	8	17	1	16
NATIONAL	3	3	1	2
CANADA	60	206	30	176

SOURCE: Program Development

## LOCAL INITIATIVES PROGRAM

Summary 1976-77

Province	Applications Received		Projects Approved			Provincial Allocation \$
	No.	\$	No.	Jobs	Man-weeks	
Newfoundland	1,056	50,948,548	503	5,912	120,605	21,113,813
Nova Scotia	595	26,763,388	388	2,899	55,992	10,543,777
Prince Edward Island	164	6,492,509	115	1,087	21,836	3,200,206
New Brunswick	866	31,194,516	571	3,631	82,304	16,651,096
Quebec	3,724	143,113,281	2,245	14,611	341,680	68,967,821
Ontario	2,289	70,654,570	1,344	7,108	161,525	27,666,973
Manitoba	413	13,993,586	190	1,484	31,019	4,909,836
Saskatchewan	229	7,136,155	130	885	15,020	2,540,490
Alberta	323	8,584,186	173	868	17,851	2,931,158
Northwest Territories	59	2,082,957	46	418	5,625	958,054
British Columbia	1,505	50,468,231	915	6,191	148,715	26,489,739
Yukon Territory	36	868,426	25	146	2,716	542,202
CANADA	11,259	412,300,353	6,645	45,240	1,004,888	186,515,165
						187,100,000



## APPENDIX 8

## LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM

## Summary of Contracted Projects

1976-77

Province	No. of Projects	Contracted projects		Provincial Allocation \$
		No. of Jobs	Man-weeks Cost \$	
Newfoundland	9	90	3,978	922,000
Nova Scotia	4	43	2,029	760,751
Prince Edward Island	3	54	1,686	396,069
New Brunswick	6	111	3,729	1,163,597
Quebec	25	325	12,831	3,450,087
Ontario	35	438	19,823	3,410,449
Manitoba	12	120	4,307	787,664
Saskatchewan	11	103	3,382	891,000
Alberta	8	116	3,580	579,110
Northwest Territories	3	27	1,298	217,831
British Columbia	10	69	3,411	946,219
Yukon Territory	1	8	336	63,781
CANADA	127	1,504	60,390	13,588,558
				15,100,000

Note: - Due to an overlap from previous years, there were 238 projects operating at any given time during the fiscal period providing a total of 143,663 work-weeks of employment.

- Total L.E.A.P. allocation has been increased by \$300,000 (\$14,800,000 + \$300,000). The \$300,000 was given to Manitoba to cover the Manitoba

## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

## Expenditures on Grants Authorized

1976-77

Province and Region	Type of Grant				Student Mobility	Total
	Exploratory	Relocation	Special Travel	Temporary Employment		
Newfoundland	126,831	764,899	16,749	369,021	5,706	1,283,206
Prince Edward Island	8,450	20,339	1,123	986	26	30,924
Nova Scotia	165,677	367,760	19,484	110,542	7,834	671,297
New Brunswick	61,190	265,830	4,673	62,721	1,059	395,473
ATLANTIC	362,148	1,418,828	42,029	543,270	14,625	2,380,900
QUEBEC	529,266	2,463,804	33,158	105,317	12,696	3,144,241
ONTARIO	179,261	1,190,791	13,307	73,969	8,885	1,466,213
Manitoba	25,493	149,637	8,101	8,158	689	192,078
Saskatchewan	10,740	99,726	2,661	5,765	39	118,931
Alberta	15,832	131,044	2,728	2,088	246	151,938
Northwest Territories	3,813	24,546	2,023	1,846	600	32,828
PRAIRIE	55,878	404,953	15,513	17,857	1,574	495,775
British Columbia	146,469	1,069,418	5,166	28,247	491	1,249,791
Yukon Territory	4,312	21,244	1,068	18,456	-	45,080
PACIFIC	150,781	1,090,662	6,234	46,703	491	1,294,871
CANADA	1,277,334	6,569,038	110,241	787,116	38,271	8,782,000

## APPENDIX 10

## CANADA MANPOWER MOBILITY PROGRAM

## Number of Grants Authorized

1976-77

Province and Region	Type of Grant					Total
	Exploratory	Relocation	Special Travel	Temporary Employment	Seasonal Agriculture	Student Mobility
Newfoundland	2,477	2,094	910	6,267	20	354
Prince Edward Island	74	27	68	2	4	1
Nova Scotia	2,220	634	746	586	21	25
New Brunswick	1,674	916	190	730	288	36
ATLANTIC	6,445	3,671	1,914	7,585	333	416
QUEBEC	6,931	4,561	582	1,402	3,404	185
ONTARIO	11,944	10,291	1,733	2,372	8,193	444
Manitoba	213	219	195	151	41	11
Saskatchewan	151	175	57	65	-	1
Alberta	176	165	74	35	27	1
Northwest Territories	15	33	8	16	-	8
PRAIRIE	555	592	334	267	68	21
British Columbia	1,390	1,210	74	342	3	6
Yukon Territory	23	13	1	398	-	-
PACIFIC	1,413	1,223	75	740	3	6
CANADA	27,288	20,338	4,638	12,366	12,001	1,072
						77,703

SOURCE: General Placement and Mobility Division

# APPENDIX 11

## CANADA MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE

Summary of Manpower Incentive Agreements  
(from the beginning of the program in February 1965, to March 31, 1977)

Assessment Incentive Agreements				Mobility Incentive Agreements					
Region	No. of Agreements	Total Cost*	Federal Contribution*	No. of Workers Affected	No. of Agreements	Total Cost*	Federal Contribution*	Workers	No. Moved
		\$	\$			\$	\$		
Completed									
Atlantic	80	1,438,102	660,843	27,969	3	3,318	1,659	15	20
Quebec	333	3,322,898	1,364,008	521,653	86	643,333	318,343	689	1,377
Ontario	352	1,395,529	703,630	263,675	68	1,389,805	668,499	695	1,279
Prairie	52	159,441	84,313	6,423	12	172,877	76,679	72	228
Pacific	81	816,813	402,743	223,494	32	661,648	318,767	423	941
TOTAL	898	7,132,783	3,215,537	1,043,214	201	2,870,981	1,383,947	1,894	3,845
In Progress									
Atlantic	50	838,050	398,000	16,580	-	-	-	-	-
Quebec	110	980,478	376,128	136,452	2	-	50% of cost	-	-
Ontario	87	709,500	375,300	44,423	3	-	50% of cost	-	-
Prairie	17	81,500	43,700	7,760	3	-	50% of cost	-	-
Pacific	33	304,000	159,500	112,024	4	-	50% of cost	-	-
TOTAL	297	2,913,528	1,352,628	317,239	12	-	50% of cost	-	-

SOURCE: Canada Manpower Consultative Service Records

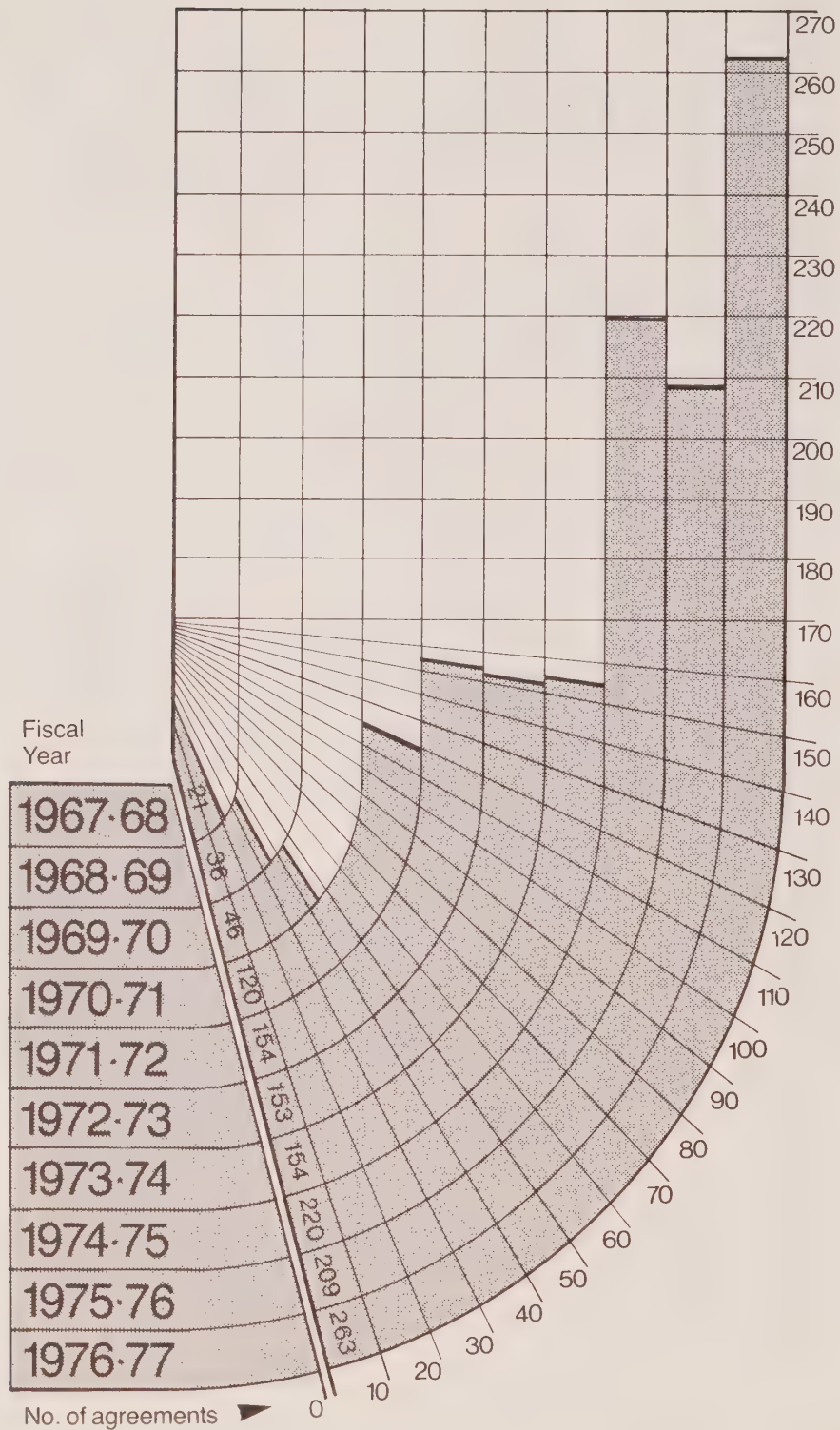
\* Amounts subject to change pending receipt of final claims



## APPENDIX 12

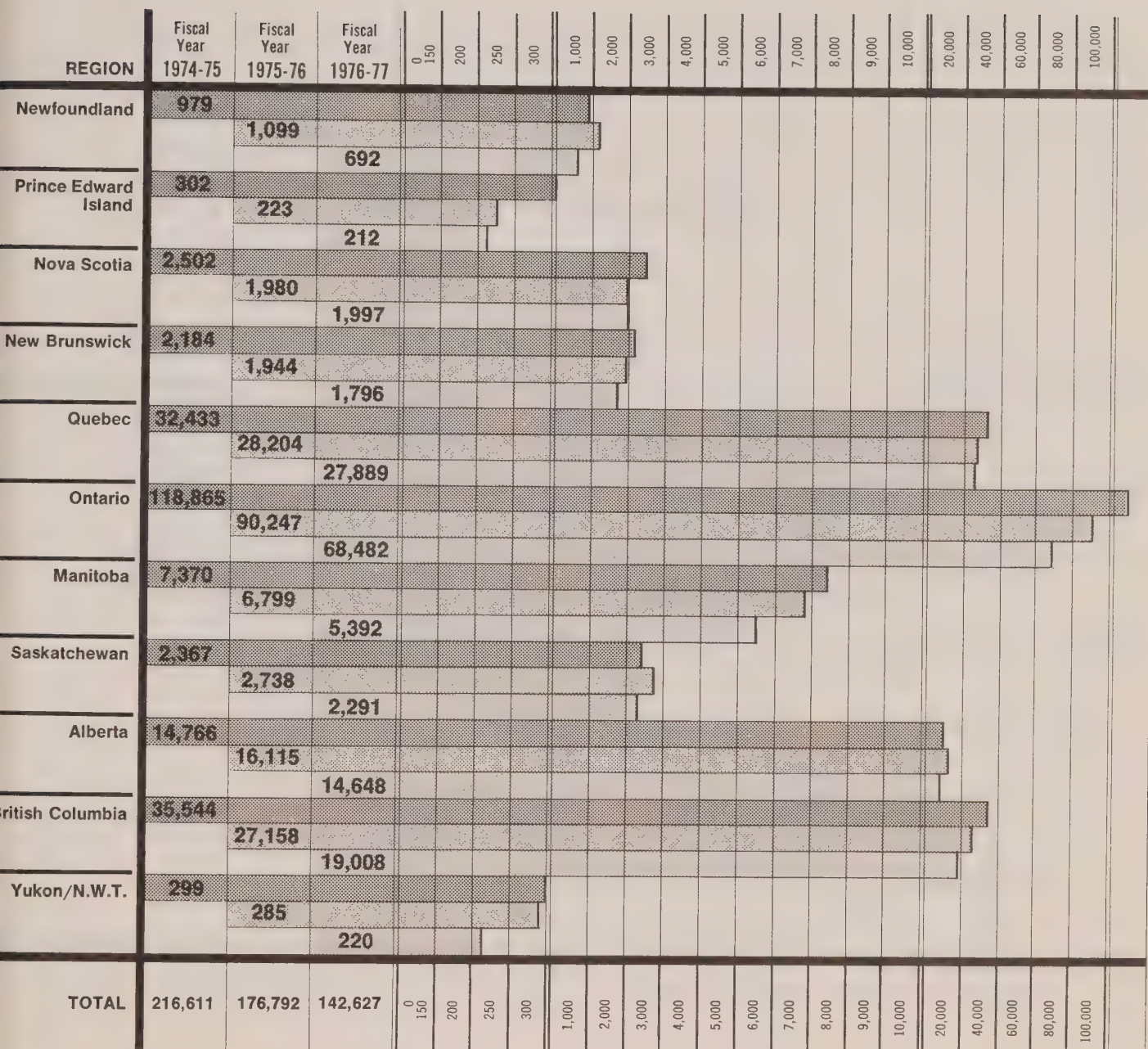
### MANPOWER CONSULTATIVE SERVICE ASSESSMENT INCENTIVE AGREEMENTS

1967/68-1976/77



# APPENDIX 13

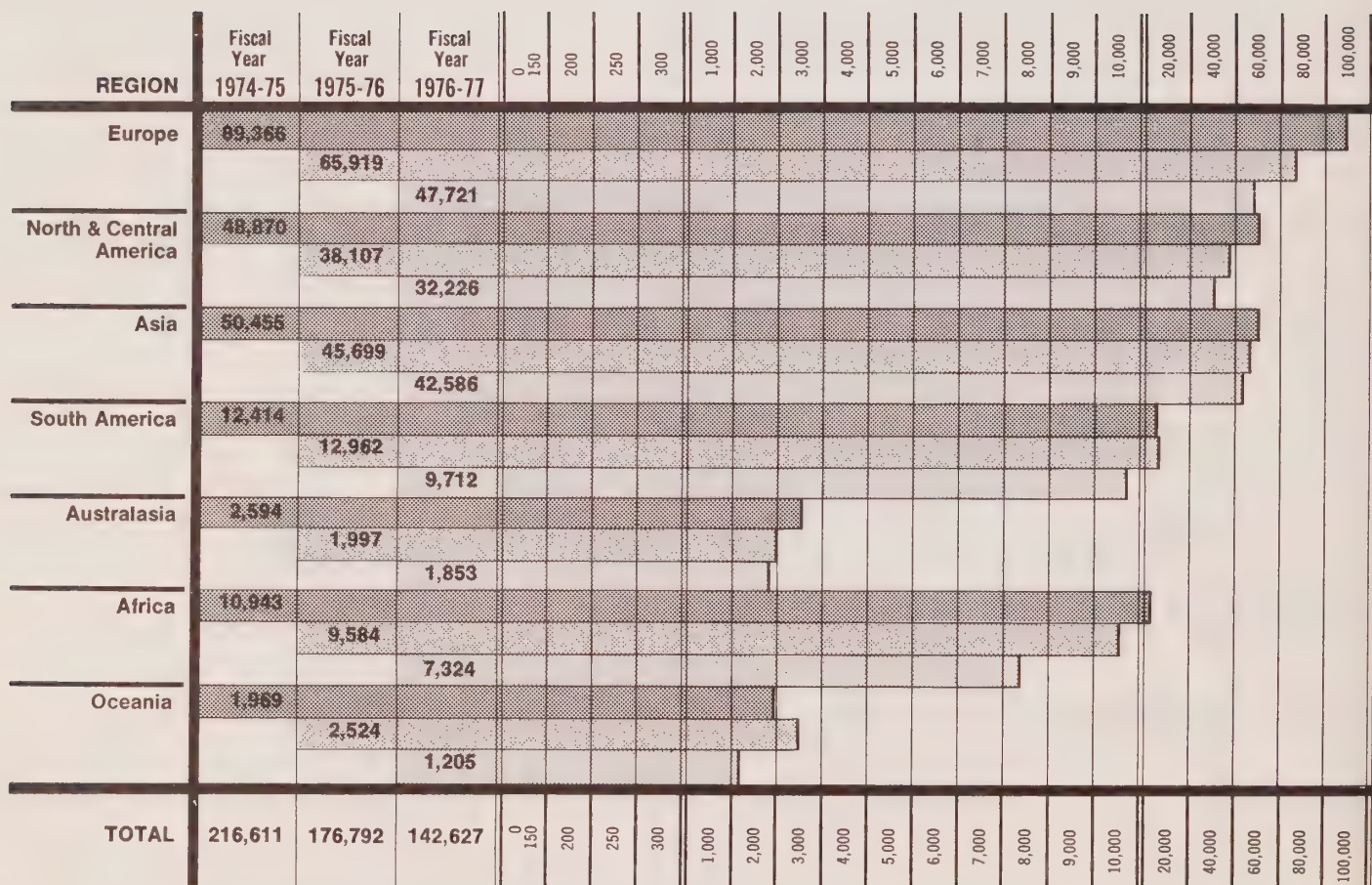
## INTENDED DESTINATION OF IMMIGRANTS





# APPENDIX 14

## WHERE IMMIGRANTS CAME FROM



# APPENDIX 15

## PRINCIPAL COUNTRIES OF LAST PERMANENT RESIDENCE OF IMMIGRANTS COMING TO CANADA

	Fiscal Year 1975-76	Fiscal Year 1976-77
<b>EUROPE</b>		
Britain .....	31,102	20,328
Portugal .....	6,946	5,122
Italy .....	4,904	4,372
Greece .....	3,677	2,414
France .....	3,997	3,034
Germany .....	3,303	2,665
Yugoslavia .....	2,650	1,596
Others .....	9,340	8,190
Total for Europe .....	65,919	47,721
<b>NORTH AND CENTRAL AMERICA</b>		
U.S.A. ....	19,469	16,913
Jamaica .....	7,827	1,110
Trinidad-Tobago .....	3,477	1,965
Barbados .....	744	482
Others .....	6,590	5,756
Total for North and Central America .....	38,107	32,226
<b>ASIA</b>		
India .....	9,589	5,944
China (incl. Hong Kong) .....	12,225	11,496
Pakistan .....	2,099	2,088
Lebanon .....	1,518	8,099
Others .....	20,268	14,959
Total for Asia .....	45,699	42,586
<b>SOUTH AMERICA</b>		
Guyana .....	4,112	3,019
Ecuador .....	1,717	921
Argentina .....	1,649	1,400
Brazil .....	511	257
Others .....	4,973	4,115
Total for South America .....	12,962	9,712



APPENDIX 15 (Concluded)

	Fiscal Year 1975-76	Fiscal Year 1976-77
AUSTRALASIA		
Australia .....	1,529	1,355
New Zealand .....	460	486
Others .....	8	12
Total for Australasia .....	1,997	1,853
AFRICA		
Kenya .....	2,319	857
Tanzania .....	2,110	1,038
South Africa, Rep. of .....	1,592	1,752
Egypt .....	956	650
Morocco .....	506	284
Uganda .....	67	40
Others .....	2,034	2,703
Total for Africa .....	9,584	7,324
OCEANIA		
Fiji Islands .....	2,161	911
Others .....	363	294
Total for Oceania .....	2,524	1,205
GRAND TOTAL .....	176,792	142,627

# APPENDIX 16

## IMMIGRATION BY (INTENDED) OCCUPATIONAL GROUP

	Fiscal Year 1975-76	Fiscal Year 1976-77
<u>Destined for the Labour Force</u>		
Managerial, Administrative .....	5,629	5,493
Natural Sciences, Engineering and Mathematics ...	8,483	5,068
Social Sciences and Related .....	1,061	840
Religion .....	421	479
Teaching .....	2,620	2,315
Medicine and Health .....	5,277	3,369
Artistic, Literary, Performing Arts .....	1,133	1,262
Sport and Recreation .....	114	127
Clerical .....	11,060	8,722
Sales .....	3,008	2,547
Service .....	6,556	5,380
Farming, Horticultural and Animal-Husbandry .....	1,350	1,211
Fishing, Hunting, Trapping .....	24	25
Forestry and Logging .....	112	31
Mining and Quarrying Including Gas and Oil .....	152	99
Processing .....	1,506	1,116
Machining .....	4,563	2,769
Fabricating, Assembling and Repairing .....	10,913	7,874
Construction .....	5,226	3,978
Transport Equipment Operating .....	1,001	733
Material - Handling .....	608	471
Other Crafts and Equipment Operating .....	482	405
Others .....	4,124	3,998
Total Workers .....	75,423	58,312
<u>Not Destined for the Labour Force</u>		
Spouse .....	28,693	24,433
Children .....	53,036	39,911
Fiancé or Fiancée .....	1,424	870
Students (18 and over) .....	7,599	7,954
Others .....	10,617	11,147
Total Non-workers.....	101,369	84,315
GRAND TOTAL .....	176,792	142,627

## APPENDIX 17

## DEPARTMENT OF MANPOWER AND IMMIGRATION

## Statement of Expenditures

(\$000's)

1976-77

	H.Q.	Nfld.	P.E.I.	N.S.	N.B.	Quebec	Ontario	Man.	Sask.	Alberta	B.C.	Yukon	N.W.T.	Total
Departmental Administration	25,954	60	26	1,557	60	2,363	2,463	1,569	97	107	1,548	-	29	35,833
Development and Utilization of Manpower														
Operations and Maintenance	10,642	18,611	4,468	21,780	17,272	137,116	128,064	20,492	14,326	32,350	46,996	1,329	2,749	456,195
Contributions	100	29,125	6,622	24,594	27,850	142,936	121,743	17,222	12,989	20,584	55,886	1,332	2,711	463,694
Immigration	15,245	237	53	1,137	731	10,035	17,665	1,808	417	1,668	5,181	-	-	54,177
Planning and Research														
Operations and Maintenance	7,593	54	25	84	65	443	444	134	70	43	247	-	11	9,213
Grants	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
TOTAL	59,541	48,087	11,194	49,152	45,978	292,893	270,379	41,225	27,899	54,752	109,858	2,661	5,500	1,019,119

## APPENDICE 17

## MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

État des dépenses par programme,

(en milliers de dollars)

1976-1977

	Admin. centrale	Terre- Neuve	I.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yukon	T.N.-O.	Total
Administration ministérielle	25,954	60	26	1,557	60	2,363	2,463	1,569	97	107	1,548	-	29	35,833
Perfectionnement et utilisation de la main- d'oeuvre														
Exploitation et entretien	10,642	18,611	4,468	21,780	17,272	137,116	128,064	20,492	14,326	32,350	46,996	1,329	2,749	456,195
Contributions	100	29,125	6,622	24,594	27,850	142,936	121,743	17,222	12,989	20,584	55,886	1,332	2,711	463,694
Immigration	15,245	237	53	1,137	731	10,035	17,665	1,808	417	1,668	5,181	-	-	54,177
Planification et recherche														
Exploitation et entretien	7,593	54	25	84	65	443	444	134	70	43	247	-	11	9,213
Subventions	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
TOTAL	59,541	48,087	11,194	49,152	45,978	292,893	270,379	41,225	27,899	54,752	109,858	2,661	5,500	1,019,119



# APPENDICE 16

## IMMIGRANTS AU CANADA PAR GROUPE DE PROFESSIONS (ENVISAGÉES)

Année financière 1975-1976 1976-1977

### Actifs

Personnel de direction et d'administration .....	5,629	8,483	5,068	5,493
Sciences naturelles, techniques et mathématiques..	5,629	8,483	5,068	5,493
Sciences sociales et secteurs connexes .....	1,061	8,483	5,068	840
Clergé .....	421	8,483	5,068	479
Enseignement .....	2,620	8,483	5,068	2,315
Hygiène et médecine .....	5,277	8,483	5,068	3,369
Domaines artistique et littéraire .....	1,133	8,483	5,068	1,262
Sports et loisirs .....	114	8,483	5,068	127
Personnel de bureau .....	11,060	8,483	5,068	8,722
Vente .....	3,008	8,483	5,068	2,547
Services .....	6,556	8,483	5,068	5,380
Agriculture, horticulture et élevage .....	1,350	8,483	5,068	1,211
Pêche, chasse, et piégeage .....	24	8,483	5,068	25
Abatage et bûchage .....	112	8,483	5,068	31
Mines et carrières, y compris forage de puits ...	152	8,483	5,068	99
Industries de transformation .....	1,506	8,483	5,068	1,116
Usinage .....	4,563	8,483	5,068	2,769
Fabrication, montage et réparation .....	10,913	8,483	5,068	7,874
Construction .....	5,226	8,483	5,068	3,978
Exploitation des transports .....	1,001	8,483	5,068	733
Manutention .....	608	8,483	5,068	471
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines .....	482	8,483	5,068	405
Autres .....	4,124	8,483	5,068	3,998
Total .....	75,423	8,483	5,068	58,312
Non-actifs				
Epouses .....	28,693	8,483	5,068	24,433
Enfants .....	53,036	8,483	5,068	39,911
Fiancé(e)s .....	1,424	8,483	5,068	870
Etudiants (18 ans et plus) .....	7,599	8,483	5,068	7,954
Autres .....	10,617	8,483	5,068	11,147
Total .....	101,369	8,483	5,068	84,315
TOTAL GLOBAL .....	176,792	8,483	5,068	142,627

Année financière 1975-1976  
Année financière 1976-1977

Australasie .....			1,529	460	8	1,853
Nouvelle-Zélande .....			1,529	460	8	1,853
Autres .....			1,529	460	8	1,853
Total .....			1,529	460	8	1,853
AFRIQUE						
Afrique du Sud (République d') .....			1,592	2,110	1,752	1,752
Tanzanie .....			2,110	2,319	1,038	1,038
Kenya .....			2,319	956	857	857
Egypte .....			956	506	650	650
Maroc .....			506	67	284	284
Ouganda .....			67	2,034	40	40
Autres .....			2,034	9,584	2,703	2,703
Total .....			9,584	7,324	7,324	7,324
Océanie						
Iles Fidji .....			2,161	363	911	911
Autres .....			363	2,524	294	294
Total .....			2,524	1,205	1,205	1,205
TOTAL GLOBAL .....			176,792	142,627	142,627	142,627

# APPENDICE 15

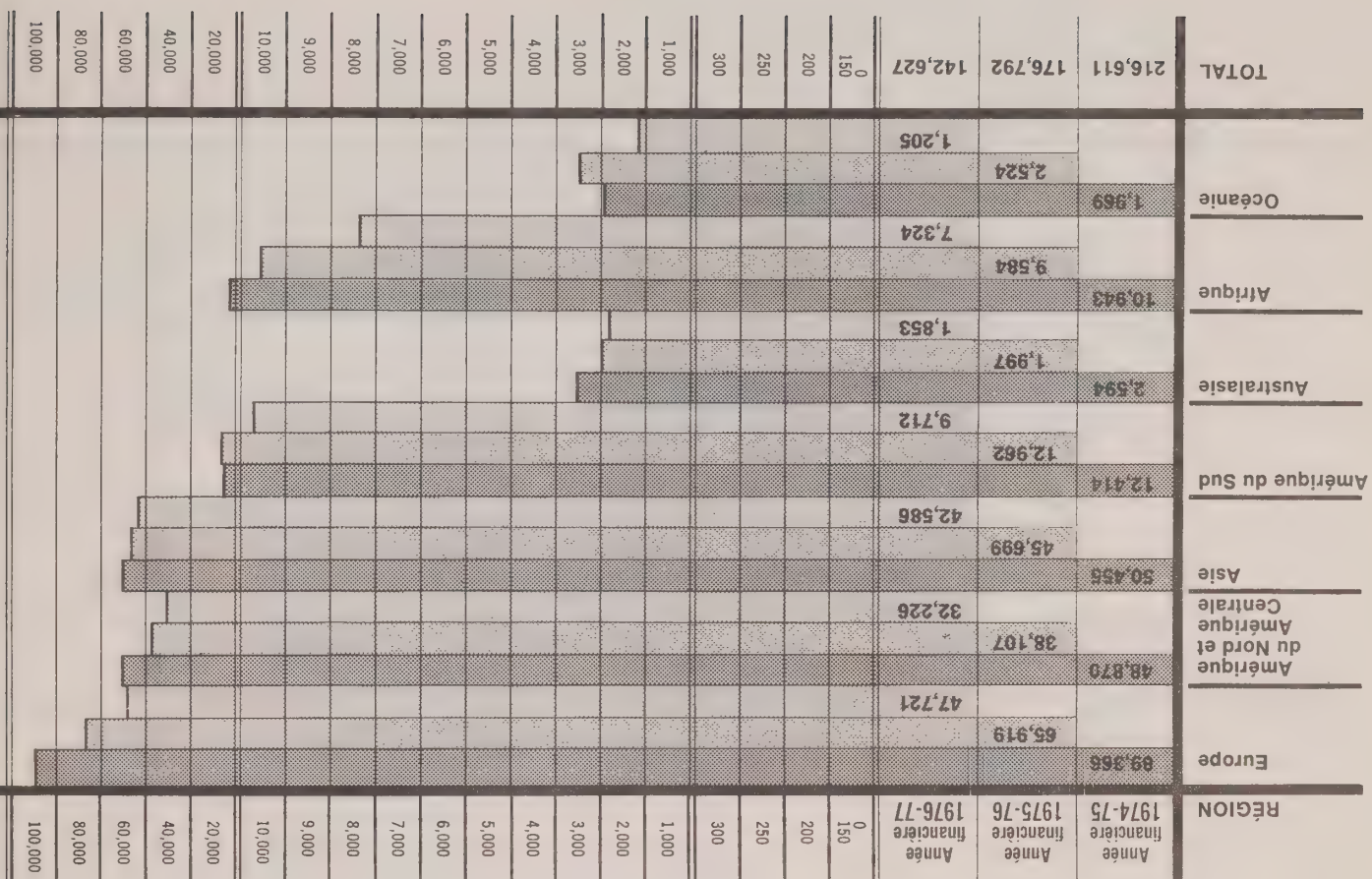
## PRINCIPAUX PAYS DE RÉSIDENCE PERMANENTE DES IMMIGRANTS IMMÉDIATEMENT AVANT LEUR VENUE AU CANADA

Année financière 1975-1976      Année financière 1976-1977

EUROPE		
Grande-Bretagne .....	31,102	20,328
Portugal .....	6,946	5,122
Italie .....	4,904	4,372
France .....	3,997	3,034
Allemagne .....	3,303	2,665
Grèce .....	3,677	2,414
Yougoslavie .....	2,650	1,596
Autres .....	9,340	8,190
Total .....	65,919	47,721
AMÉRIQUE DU NORD ET AMÉRIQUE CENTRALE		
Etats-Unis .....	19,469	16,913
La Trinité et Tobago .....	3,477	1,965
Jamaïque .....	7,827	1,110
La Barbade .....	744	482
Autres .....	6,590	5,756
Total .....	38,107	32,226
ASIE		
Chine (y compris Hong-Kong) .....	12,225	11,496
Liban .....	1,518	8,099
Inde .....	9,589	5,944
Pakistan .....	2,099	2,088
Autres .....	20,268	14,959
Total .....	45,699	42,586
AMÉRIQUE DU SUD		
Guyane .....	4,112	3,019
Argentine .....	1,649	1,400
Équateur .....	1,717	921
Bésil .....	511	257
Autres .....	4,973	4,115
Total .....	12,962	9,712

## PROVENANCE DES IMMIGRANTS

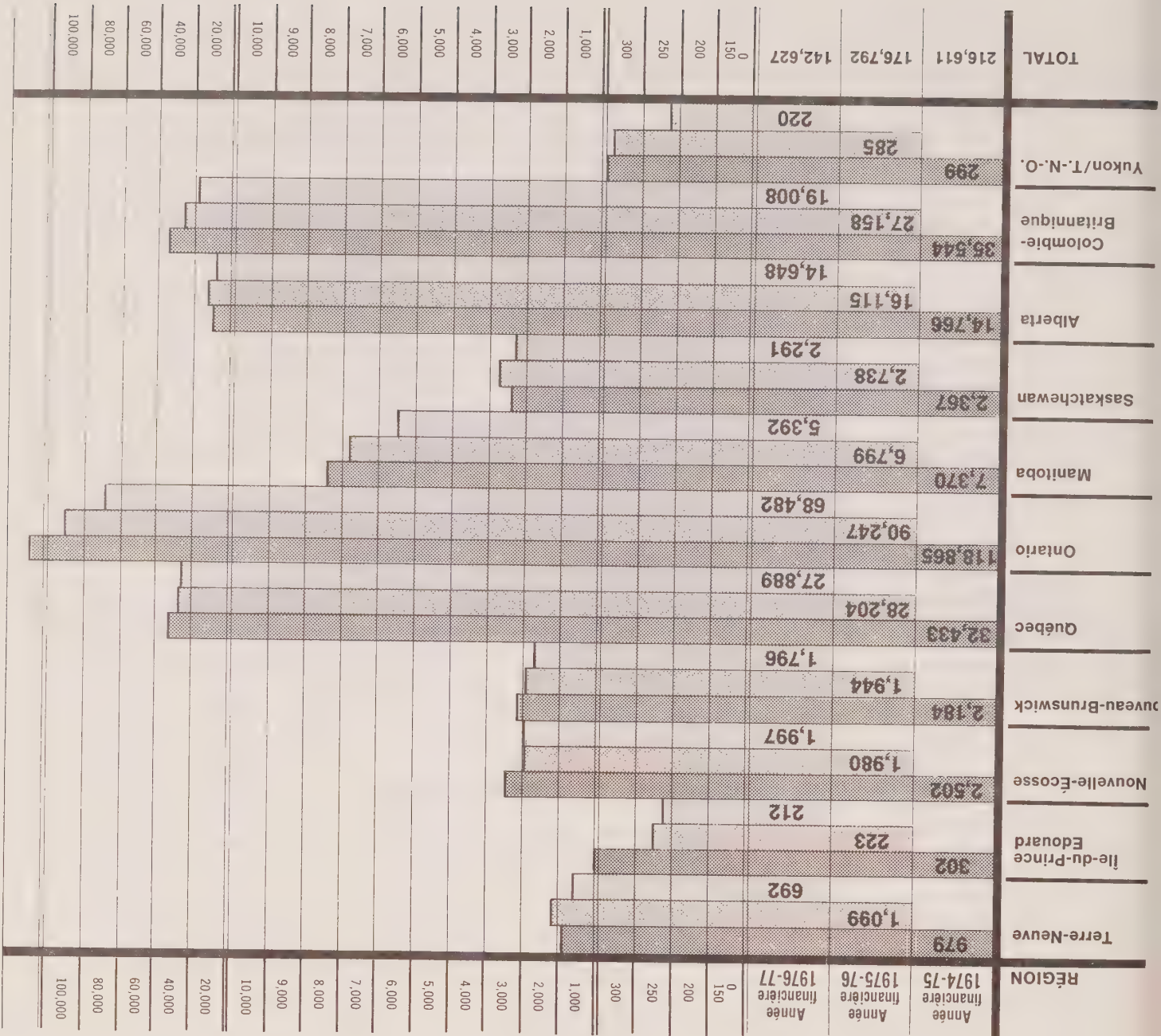
## APPENDICE 14

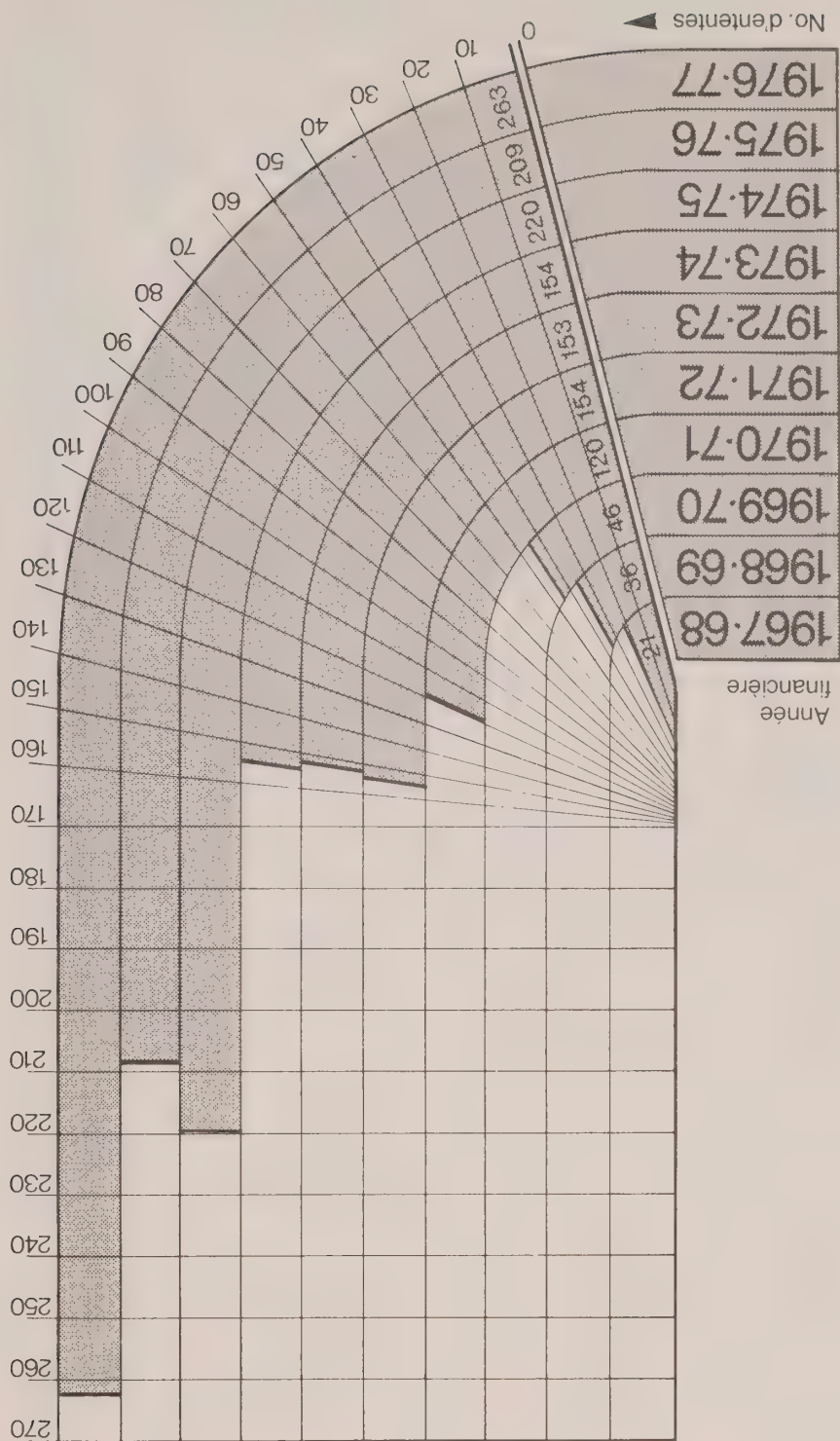




# DESTINATION PRÉVUE DES IMMIGRANTS

## APPENDICE 13





# APPENDICE 11

## SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Résumé des accords relatifs au Service consultatif de la main-d'oeuvre  
(du début du programme en février 1965 au 31 mars 1977)

Accords d'encouragement aux études					Accords d'encouragement à la mobilité				
Région	Nombre d'accords	Coût* Total \$	Contribution* fédérale \$	Nombre de travailleurs touchés	Nombre d'accords	Coût* Total \$	Contribution* fédérale \$	Nombre de personnes déplacées	Personne à charge
<b>Terminés</b>									
Atlantique	80	1,438,102	660,843	27,969	3	3,318	1,659	15	20
Québec	333	3,322,898	1,364,008	521,653	86	643,333	318,343	689	1,377
Ontario	352	1,395,529	703,630	263,675	68	1,389,805	668,499	695	1,279
Prairies	52	159,441	84,313	6,423	12	172,877	76,679	72	228
Pacifique	81	816,813	402,743	223,494	32	661,648	318,767	423	941
TOTAL	898	7,132,783	3,215,537	1,043,214	201	2,870,981	1,383,947	1,894	3,845
<b>En cours</b>									
Atlantique	50	838,050	398,000	16,580	-	-	-	-	-
Québec	110	980,478	376,128	136,452	2	-	50% du coût	-	-
Ontario	87	709,500	375,300	44,423	3	-	50% du coût	-	-
Prairies	17	81,500	43,700	7,760	3	-	50% du coût	-	-
Pacifique	33	304,000	159,500	112,024	4	-	50% du coût	-	-
TOTAL	297	2,913,528	1,352,628	317,239	12	-	50% du coût	-	-

SOURCE: Statistique du Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada.

\* Montants sujets à variation jusqu'à réception des réclamations finales.

## APPENDICE 10

## PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Nombre de subventions autorisées

1976-1977

Province et région	Genre de subvention						Total
	Prospection	Déplacement	Voyage spécial	Emploi temporaire	Saisonnier Agricole	Mobilité des étudiants	
Terre-Neuve	2,477	2,094	910	6,267	20	354	12,122
Ile-du-Prince-Édouard	74	27	68	2	4	1	176
Nouvelle-Écosse	2,220	634	746	586	21	25	4,232
Nouveau-Brunswick	1,674	916	190	730	288	36	3,834
ATLANTIQUE	6,445	3,671	1,914	7,585	333	416	20,364
QUEBEC	6,931	4,561	582	1,402	3,404	185	17,065
ONTARIO	11,944	10,291	1,733	2,372	8,193	444	34,977
Manitoba	213	219	195	151	41	11	830
Saskatchewan	151	175	57	65	-	1	449
Alberta	176	165	74	35	27	1	478
Territoires du Nord-Ouest	15	33	8	16	-	8	80
PRAIRIES	555	592	334	267	68	21	1,837
Colombie-Britannique	1,390	1,210	74	342	3	6	3,025
Yukon	23	13	1	398	-	-	435
PACIFIQUE	1,413	1,223	75	740	3	6	3,460
CANADA	27,288	20,338	4,638	12,366	12,001	1,072	77,703



# APPENDICE 9

## PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

### Dépenses pour subventions accordées

1976-1977

Province et région	Genre de subvention				
	Déplacement	Prospection	Voyage spécial	Voyage Emploi temporaire	Voyage Mobilité des étudiants
Terre-Neuve	126,831	764,899	16,749	369,021	5,706
Ile-du-Prince-Édouard	8,450	20,339	1,123	986	26
Nouvelle-Écosse	165,677	367,760	19,484	110,542	7,834
Nouveau-Brunswick	61,190	265,830	4,673	62,721	1,059
ATLANTIQUE	362,148	1,418,828	42,029	543,270	14,625
QUEBEC	529,266	2,463,804	33,158	105,317	12,696
ONTARIO	179,261	1,190,791	13,307	73,969	8,885
Manitoba	25,493	149,637	8,101	8,158	689
Saskatchewan	10,740	99,726	2,661	5,765	39
Alberta	15,832	131,044	2,728	2,088	246
Territoires du Nord-Ouest	3,813	24,546	2,023	1,846	600
PRAIRIES	55,878	404,953	15,513	17,857	1,574
Colombie-Britannique	146,469	1,069,418	5,166	28,247	491
Yukon	4,312	21,244	1,068	18,456	-
PACIFIQUE	150,781	1,090,662	6,234	46,703	491
CANADA	1,277,334	6,569,038	110,241	787,116	38,271
					8,782,000

## APPENDICE 8

## PROGRAMME D'AIDE A LA CRÉATION LOCALE D'EMPLOIS

## Résumé des contrats en cours d'exécution

1976-1977

Province	Projets en cours d'exécution			Coût \$	Subvention provinciale \$
	Nombre de projets	Nombre d'emplois	Semaines-hommes		
Terre-Neuve	9	90	3,978	922,000	922,000
Nouvelle-Écosse	4	43	2,029	760,751	990,000
Ile-du-Prince-Édouard	3	54	1,686	396,069	425,000
Nouveau-Brunswick	6	111	3,729	1,163,597	1,257,000
Québec	25	325	12,831	3,450,087	3,526,000
Ontario	35	438	19,823	3,410,449	3,687,000
Manitoba	12	120	4,307	787,664	1,009,000
Saskatchewan	11	103	3,382	891,000	861,000
Alberta	8	116	3,580	579,110	838,000
Territoires du Nord-Ouest	3	27	1,298	217,831	325,000
Colombie-Britannique	10	69	3,411	946,219	1,010,000
Yukon	1	8	336	63,781	250,000
CANADA	127	1,504	60,390	13,588,558	15,100,000

Note: - Au cours de l'année, en tout et partout, 238 projets étaient en voie de réalisation vu le chevauchement de projets antérieurs, totalisant 143,663 semaines-hommes de travail.

- Le montant affecté à PACLE a été augmenté de \$300,000 (\$14,800,000 + \$300,000) attribués au Manitoba en vertu de l'entente concernant les régions septentrionales de cette province.

PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Résumé 1976-1977

Province	Demandes reçues		Projets approuvés				Subvention provinciale \$
	Nombre	\$	Nombre	Emplois	Semaines-hommes	Coût \$	
Terre-Neuve	1,056	50,948,548	503	5,912	120,605	21,113,813	21,111,900
Nouvelle-Écosse	595	26,763,388	388	2,899	55,992	10,543,777	10,463,057
Île-du-Prince-Édouard	164	6,492,509	115	1,087	21,836	3,200,206	3,172,000
Nouveau-Brunswick	866	31,194,516	571	3,631	82,304	16,651,096	16,623,710
Québec	3,724	143,113,281	2,245	14,611	341,680	68,967,821	69,576,636
Ontario	2,289	70,654,570	1,344	7,108	161,525	27,666,973	27,911,155
Manitoba	413	13,993,586	190	1,484	31,019	4,909,836	4,994,480
Saskatchewan	229	7,136,155	130	885	15,020	2,540,490	2,578,592
Alberta	323	8,584,186	173	868	17,851	2,931,158	2,916,464
Territoires du Nord-Ouest	59	2,082,957	46	418	5,625	958,054	946,777
Colombie-Britannique	1,505	50,468,231	915	6,191	148,715	26,489,739	26,263,891
Yukon	36	868,426	25	146	2,716	542,202	541,338
CANADA	11,259	412,300,353	6,645	45,240	1,004,888	186,515,165	187,100,000

## APPENDICE 6

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Projets de perfectionnement de la formation

1976-1977

Province et Région	Total des projets approuvés		Projets terminés au 31 mars 1977	Projets se continuant en 1977-1978
	Nouveaux projets approuvés 1976-77	au 31 mars 1977 (74-77)		
Terre-Neuve	7	24	6	18
Ile-du-Prince-Edouard	6	13	2	11
Nouvelle-Ecosse	9	28	4	24
Nouveau-Brunswick	5	17	3	14
ATLANTIQUE	27	82	15	67
QUEBEC	2	13	0	13
ONTARIO	8	40	2	38
Manitoba	4	14	2	12
Saskatchewan	1	8	1	7
Alberta	5	22	6	16
Territoires du Nord-Ouest	2	7	2	5
PRAIRIES	12	51	11	40
Colombie-Britannique	7	13	1	12
Yukon	1	4	0	4
PACIFIQUE	8	17	1	16
NATIONAL	3	3	1	2
CANADA	60	206	30	176



# APPENDICE 5

## FORMATION POUR LES DÉSAVANTAGÉS

(Par rapport à l'ensemble de la formation du PFM)

1976-1977

	Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada			Formation pour les désavantagés*	% de la formation pour les désavantagés
	Institutionnelle	Industrielle	Total		
DÉPENSES (\$)**	485,493,254	59,511,235	545,004,489	71,539,796	13.1
STAGIAIRES	236,481	60,788	297,269	27,250	9.2

SOURCE: DIVISION DE L'ANALYSE DES PROGRAMMES  
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE  
BILAN FINANCIER DU MINISTÈRE  
SYSTÈME MANUEL RÉGIONAL

\* Dans cet appendice les "désavantagés" sont les stagiaires qui participent aux cours suivants:

- Métiers, langue, C P F P, (Cours préparatoires à la formation professionnelle) pour les stagiaires qui possèdent de une à sept années de scolarité;
- Formation préparatoire à l'emploi;
- Programme d'adaptation au travail;
- Formation industrielle pour les stagiaires ayant des besoins spéciaux.

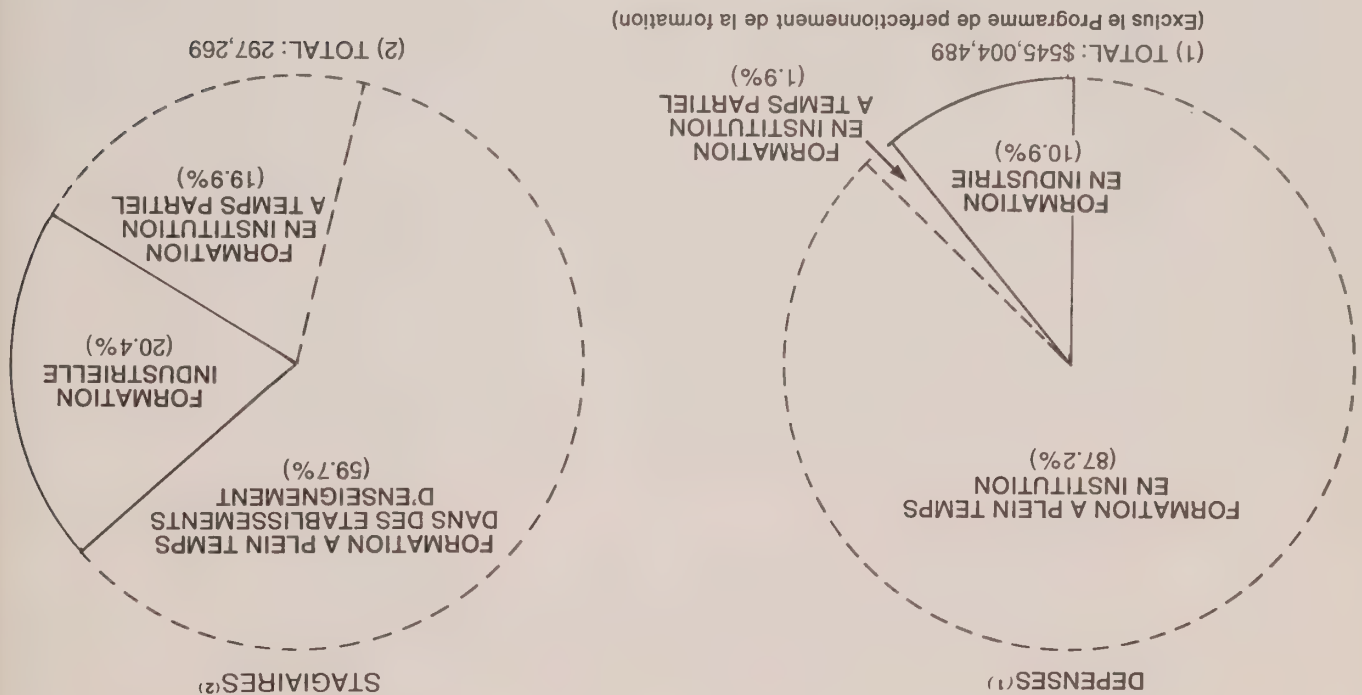
\*\* Sauf les dépenses du Programme de perfectionnement de la formation.

**APPENDICE 4**

**PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA**

**Dépenses en institution et en industrie – et stagiaires inscrits**

**1976-77**



**Stagiaires inscrits selon la formation**

**(Exclusivement à plein temps)**



# PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Nombre de stagiaires inscrits

1976-1977

Province	Etablissements à plein temps publics et privés						
	Cours de métiers	Cours de langue	Cours préparatoires à la formation professionnelle	Cours d'apprentissage	Formation à plein temps	Formation institutionnelle à temps partiel	Total de la formation institutionnelle (1)
Terre-Neuve	3,796	-	1,875	1,587	7,258	827	8,085
Ile-du-Prince-Édouard	1,365	-	613	268	2,246	448	2,694
Nouvelle-Écosse	4,309	1	1,989	2,893	9,192	351	9,543
Nouveau-Brunswick	2,940	-	1,546	2,799	7,285	195	7,480
Québec	17,642	3,036	12,787	3,173	36,638	53,812	90,450
Ontario	21,743	3,454	15,376	15,058	55,631	1,956	57,587
Manitoba	3,890	148	2,680	2,463	9,181	378	9,559
Saskatchewan	2,787	59	1,743	2,367	6,956	311	7,267
Alberta	2,175	479	1,871	13,938	18,463	122	18,585
Territoires du Nord-Ouest	273	-	399	242	914	10	924
Colombie-Britannique	8,492	854	3,855	9,938	23,139	627	23,766
Yukon	258	-	176	-	434	107	541
CANADA	69,670	8,031	44,910	54,726	177,337	59,144	236,481
							60,788
							297,269

SOURCE: Division de l'analyse des programmes  
Direction générale de la formation de la main-d'oeuvre

## APPENDICE 2

## PROGRAMME DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

## Dépenses de formation industrielle et en établissement

1976-1977

Province	Dépenses fédérales					
	Coûts de la formation en établissement			Coût - Formation industrielle	Coût - Perfectionnement de la formation	Coût total de la formation
	Achats	Allocations	Total			
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Terre-Neuve	13,783,549	8,419,915	22,203,464	1,903,147	109,902	24,216,513
Ile-du-Prince-Édouard	2,878,237	2,475,204	5,353,441	730,995	44,400	6,128,836
Nouvelle-Écosse	13,192,648	11,126,895	24,319,543	3,812,123	129,568	28,261,234
Nouveau-Brunswick	11,158,855	8,980,563	20,139,418	3,294,958	118,696	23,553,072
Québec	92,023,891	52,464,955	144,488,846	13,811,098	616,195	158,916,139
Ontario	78,786,016	64,313,227	143,099,243	20,653,714	1,295,063	165,048,020
Manitoba	11,462,177	9,612,324	21,074,501	1,901,933	40,522	23,016,956
Saskatchewan	9,004,377	6,921,927	15,926,304	2,447,471	6,425	18,380,200
Alberta	23,045,757	15,196,897	38,242,654	1,603,000	166,693	40,012,347
Territoires du Nord-Ouest	1,455,200	919,790	2,374,990	437,394	20,516	2,832,900
Colombie-Britannique	27,579,992	19,167,942	46,747,934	8,753,705	121,732	55,623,371
Yukon	964,682	558,234	1,522,916	161,697	8,128	1,692,741
CANADA	285,335,381	200,157,873	485,493,254	59,511,235	2,707,427*	547,711,916*

SOURCE: État financier du Ministère

Préparé par: Division de l'analyse des programmes  
Direction générale de la formation de la main-d'oeuvre



## ACTIVITÉ DU SERVICE D'EMPLOI

1976-1977

Province et région	Vacances signalées	Placements	Placements temporaires	Présentations	Clients inscrits
Terre-Neuve	27,792	25,770	2,133	62,296	121,839
Ile-du-Prince-Édouard	8,659	7,483	1,082	20,274	33,067
Nouvelle-Écosse	47,345	40,935	9,116	149,931	192,968
Nouveau-Brunswick	40,354	33,932	3,228	109,626	161,433
ATLANTIQUE	124,150	108,120	15,559	342,127	509,307
QUÉBEC	290,499	227,948	9,578	712,510	1,257,014
ONTARIO	405,277	288,284	71,845	1,123,597	1,534,879
Manitoba	47,617	32,783	13,836	146,826	187,477
Saskatchewan	34,903	23,587	12,166	111,911	128,513
Alberta	111,298	70,326	21,184	385,495	279,448
Territoires du Nord-Ouest	5,085	3,125	247	7,645	9,096
PRAIRIES	198,903	129,821	47,433	651,877	604,534
Colombie-Britannique	135,326	106,499	21,936	392,682	516,345
Yukon	3,268	2,473	215	6,348	7,402
PACIFIQUE	138,594	108,972	22,151	399,030	523,747
CANADA	1,157,423	863,145	166,566	3,229,141	4,429,481



# APPENDICES

Le Ministère s'est associé au ministère des Affaires extérieures et à celui de l'Industrie et du Commerce en vue de produire une série de reportages qui seront télévisés en France. Le Service d'information a également entrepris une campagne permanente visant à déterminer dans quelle mesure le grand public est sensibilisé aux programmes de publicité et d'information du Ministère et les comprend.



Le fusionnement envisagé du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et de la Commission d'assurance-emploi a accru les besoins en communication entre les cadres et plus de 25,000 employés. Le Service d'information assure cette fonction grâce à un programme interne d'information.

L'élaboration d'un programme de relations avec les média ethniques a permis d'établir une bonne communication entre le Ministère et les éditeurs de périodiques ethniques.

Diverses campagnes de publicité ont été organisées et menées pour étayer les programmes du Ministère, notamment en France et en Belgique afin d'inciter les francophones à immigrer au Canada. Le Service d'information a également réalisé des films éducatifs, des diaporamas sonores, des enregistrements magnétoscopiques ainsi que des films d'actualité télévisés sur des questions ministérielles.

Le Service d'information s'est chargé de la production et de la diffusion de quelque 20 publications nouvelles ou révisées destinées à la Division de la main-d'œuvre et, en attendant l'adoption de la nouvelle législation, il a réimprimé plusieurs publications relatives à l'immigration et a diffusé un nouveau dépliant traitant des modifications récemment apportées à la délivrance des numéros d'assurance sociale. Il a également rédigé des articles destinés aux professions et à la consommation. En outre, il a préparé des communiqués et de la documentation approfondie sur les programmes du Ministère. Les activités parlementaires donnant lieu à l'élaboration de la nouvelle législation en matière d'immigration ont suscité un immense intérêt chez le grand public, ce qui a accru la transmission de renseignements à cet égard et les contacts avec les média.

## SERVICE D'INFORMATION

Le plan ministériel d'action élaboré dans le cadre du programme de Promotion de la femme de 1976-1977 a reçu l'approbation du Conseil du Trésor et, au cours de la même période, un rapport circonstancié énonçant les objectifs quinquennaux concernant la promotion de la femme (1977-1982) a également été rédigé et présenté pour fins d'approbation au Conseil du Trésor.

Des changements importants à une échelle aussi vaste exigent une consultation étroite avec des organisations d'employés, notamment quelque 19,000 employés représentés par deux syndicats affiliés à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et environ 550 employés de trois associations professionnelles. Un Comité consultatif patronal-syndical du fusionnement qui a été établi à l'échelle nationale à la mi-1976 a étudié toutes les lignes de conduite et procédures relatives au personnel dans une atmosphère de respect mutuel. Le Ministère a exprimé sa gratitude à l'Association nationale des employés de la sécurité économique, au Syndicat de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, à l'Association professionnelle des agents du Service extérieur, à l'Association des économistes, des sociologues et des statisticiens ainsi qu'à l'Institut professionnel de la Fonction publique pour leur participation et contribution aux travaux du Comité précité.

La nouvelle dotation en personnel au sein d'une organisation aussi importante constitue une tâche complexe et délicate. Comme aucune directive n'existe pour tenir compte de toutes les circonstances entourant une telle activité, des lignes de conduite et des procédures spéciales relatives au personnel ont dû être élaborées en étroite collaboration avec la Commission de la Fonction publique et les syndicats.

Lorsque le Ministre a annoncé les plans gouvernementaux de fusion-nement du Ministère et de la Commission d'assurance-chômage sous réserve de l'approbation du Parlement, la Division du personnel a été priée de procéder à une planification poussée pour que le passage à la nouvelle organisation se fasse sans heurt et d'accorder la priorité au perfectionnement, à la classification, à la dotation, à la formation et aux relations de travail. Entre temps, il a fallu offrir un large éventail de services du personnel à l'égard des activités permanentes.

#### PERSONNEL

Le Bureau de révision et de perfectionnement de la gestion s'occupe du programme permanent que le Ministère a élaboré pour accroître les normes régissant la mesure de la performance des opérations et vérifier l'efficacité des contrôles financiers. Un Service consultatif de gestion offre les services techniques nécessaires à l'application de systèmes d'efficacité, par exemple le système de traitement des offres qui constitue une sorte de mémoire pour les terminaux reliés aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada se trouvant dans les régions métropolitaines.

Les Services financiers relevant de la Division de la Main-d'oeuvre et de celle de l'Immigration ont mis sur pied de meilleurs systèmes de contrôle et de comptabilité et ont participé à l'élaboration de systèmes de mesure de la performance des opérations.

La Division de la Planification et de l'analyse financières met l'accent sur les prévisions, le budget principal et le budget supplémentaire des dépenses ainsi que le système de transmission de données de gestion. En outre, elle a rédigé des rapports circonstanciés mensuels indiquant la situation financière de chacune des trois principales divisions et de l'ensemble du Ministère au cours de l'année financière.

La Division des Opérations comptables a réalisé un projet de resserrément du contrôle interne des recettes et des paiements en espèces et a accru l'efficacité des systèmes internes afin d'assurer une meilleure coordination. L'efficacité et le rendement du personnel se sont accrus grâce à un supplément de formation interne, ce qui a permis d'effectuer les contrôles indispensables.

Vérification préalable et le contrôle des affectations qui ont eu une incidence sur l'ensemble du Ministère. Un programme de gestion financière a été mis sur pied pour former et perfectionner les agents financiers du Ministère.

## ADMINISTRATION

Les services professionnels et techniques nécessaires pour l'administration, les finances et les systèmes informatisés sont offerts par l'entremise des divisions de l'administration, du personnel et du service d'information qui sont organisés de façon à assurer une souplesse structurelle qui permettra de tirer rapidement profit des nouvelles techniques constamment mises au point pour améliorer l'efficacité des activités du Ministère.

Les services administratifs, par exemple, ont fusionné deux sections de façon à créer le Service de traitement des mots et rendre plus efficace la section de la Gestion des documents. Cette section a également mis sur pied un service de planification et d'évaluation de la politique pour aider d'autres sous-sections administratives dans leur travail.

La Section des services techniques a élaboré avec le ministère des Travaux publics et le Conseil du Trésor des procédures visant à rendre efficaces les principaux aspects du déménagement ministériel. La section de la gestion du matériel a mis en place un nouveau mécanisme de contrôle de l'inventaire.

Pour ce qui concerne la gestion du Ministère, cinq sections relevant de la Direction des services financiers sont chargées du contrôle et de la comptabilité: Amélioration des systèmes financiers et de la politique comptable; Opérations comptables; Planification et analyse financières; Services financiers (Main-d'oeuvre Canada) et Services financiers (Immigration Canada).

La Division de l'amélioration des systèmes financiers et de la politique comptable a élaboré de nouvelles procédures et de nouveaux systèmes de gestion financière à l'égard du Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada et du Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada. Elle a également élaboré un projet visant à refondre le Guide ministériel de l'administration. Elle a également élaboré avec le ministère des Approvisionnements et Services un projet mixte visant à étudier les procédures de

Au cours de 1976-1977, le secrétariat a donné suite à sa première série de consultations avec les provinces afin de déterminer s'il est possible de parvenir à une entente sur les préoccupations fondamentales en matière de politique démographique, dans la mesure où elles sont liées à la croissance et à la répartition de la population au Canada et visées par l'immigration. Aucune entente définitive n'a été conclue à cet égard. Dans certains cas, cette consultation continue a exigé la tenue de réunions avec des fonctionnaires provinciaux pour étudier certains documents de travail et des études conçues qui sous-tendent les vues fondamentales du Ministère à l'égard de la politique démographique. Ces vues ont été soulignées au début de 1977 lors du débat en deuxième lecture du Bill C-24.

Le Secrétariat a également prêté son concours lorsqu'il s'est agi de sensibiliser davantage le grand public à l'incidence de la croissance et de la répartition démographiques sur l'avenir du Canada. Des relations ont été établies et entretenues avec un certain nombre d'universités et d'autres organisations non gouvernementales, par exemple, le Canadian Population Society, la Population Research Foundation, l'Institute of Environmental Studies de l'Université de Toronto, le Conservation Council de l'Ontario et le projet canadien inter-Eglises sur la population.



Canada" contient des informations sur le coût de la location et de l'achat de logements dans 150 localités du Canada. Ces publications sont largement utilisées par les conseillers en main-d'oeuvre et en immigration au Canada et à l'étranger.

La Direction produit un certain nombre de publications d'orientation professionnelle. Les tableaux de Perspectives de carrières décrivent les différents programmes offerts par les universités et les collèges communautaires. Cette documentation s'adresse aux élèves des écoles secondaires ainsi qu'aux étudiants de première année des universités et collèges.

Le matériel d'orientation professionnelle à l'intention des élèves des écoles secondaires et des clients des CMC est maintenant prêt. Dix des 35 brochures intitulées "Carrières Canada", consacrées chacune à un groupe de professions apparentées, ont été publiées et sont maintenant utilisées à titre d'instrument d'orientation professionnelle. Tous ces documents s'accompagnent d'informations particulières à chaque province et traitent, entre autres choses, de l'enseignement et de la formation, des exigences en matière de qualifications professionnelles, de la nature des professions et des projections de la demande. Ces informations sont rassemblées dans une série de brochures intitulées "Carrières provinciales". On a fait une analyse des connaissances et aptitudes scientifiques requises pour les professions pour lesquelles des cours de formation sont achetés dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.

## POLITIQUE DÉMOGRAPHIQUE

L'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada a atteint son point culminant en 1975 lors de la diffusion du Livre vert sur l'immigration et les objectifs démographiques. Lorsque ce dernier a été déposé à la Chambre des communes, le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a annoncé que le Premier ministre a invité les premiers ministres des provinces à s'efforcer de parvenir à une entente sur les préoccupations en matière de politique démographique, dans le domaine de l'immigration et d'autres domaines d'intérêt public. Les premiers ministres des provinces ont été priés de désigner des ministres compétents qui pourraient participer avec les fonctionnaires relevant de leur autorité à des discussions permanentes avec le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Un groupe fédéral de direction de la politique démographique a été constitué sous la présidence du sous-ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour coordonner les activités du gouvernement fédéral quant à la participation à ces discussions ainsi que les entretiens avec des représentants d'université et d'autres organisations non gouvernementales. Un petit secrétariat a également été créé au sein de la Division de la recherche et de la planification stratégique pour répondre aux besoins des groupes de direction et pour établir et entretenir une liaison continue avec les autorités provinciales et d'autres groupes non gouvernementaux intéressés.

La Direction précitée a exercé les fonctions suivantes:

- élaborer des outils d'orientation et de counselling à l'intention des clients des Centres de Main-d'œuvre du Canada, des élèves de l'enseignement secondaire et des impersévérants scolaires;
- mettre au point et évaluer de nouvelles méthodes d'orientation et de counselling à l'usage des Centres de Main-d'œuvre du Canada et des établissements d'enseignement;
- recueillir les données sur les professions qui seront définies dans la Classification canadienne descriptive des professions (C.C.D.P.);
- réviser et tenir à jour un système de classification des professions pour le Canada;
- élaborer certaines analyses de professions types, reconnues à l'échelon national, en vue d'établir des normes interprovinciales;
- assurer les services techniques pour le Comité interprovincial de l'analyse des professions;
- établir des profils et des cartes de secteurs ainsi que les rapports publiés dans "Habitat Canada" à l'intention des CMC, des Centres d'Immigration du Canada (CIC) au Canada et des bureaux d'immigration à l'étranger.

Les tomes 1 et 2 de la Classification canadienne descriptive des professions sont largement utilisés dans les CMC et à la Commission d'assurance-emploi (CAC). Le tome 1 comporte une classification et une définition de 6,700 professions environ, fournissant ainsi un système de classification uniforme pour les professions au Canada. Le tome 2 contient des données sur les profils de qualification, les aptitudes et les capacités requises pour les professions classées dans le tome 1.

La Direction a poursuivi ses travaux sur la préparation d'analyses des métiers d'apprentissage concernant "le scean rouge" et d'autres professions. Dans le cadre du "Scean rouge", toutes les provinces ont accepté de reconnaître les compétences professionnelles acquises dans une autre province, facilitant ainsi la mobilité interprovinciale des hommes de métier hautement qualifiés. En collaboration avec les administrations provinciales, elle a achevé les analyses de 16 métiers et commencé l'analyse de 13 autres. Ces analyses sont également utilisées dans les CMC, dans les bureaux d'immigration à l'étranger, dans les écoles secondaires et les collèges communautaires à travers tout le Canada.

Les profils de secteur décrivent la situation démographique, économique et sociale ainsi que les conditions du marché du travail des secteurs desservis par les Centres de Main-d'œuvre du Canada. "Habitat

Des projections à court terme sur les excédents et les pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions ont été faites et publiées tous les trimestres dans la "Liste anticipative des déséquilibres dans les professions" (L.A.D.P.). Ces prévisions servent à l'élaboration des programmes de formation, aux activités de counselling et à la rédaction de monographies professionnelles.

On a effectué un certain nombre d'enquêtes dans le cadre d'une évaluation suivie des principaux programmes du Ministère, notamment des enquêtes de contrôle sur les programmes de formation et de mobilité de la main-d'œuvre et une enquête longitudinale sur les immigrants.

Des nouveaux modes d'affectation des fonds au Programme des initiatives locales de 1976-1977 et aux programmes Canada au travail et Jeunesse-Canada au travail de 1977-1978 ont été mis au point. À cet effet, des taux de chômage et de main-d'œuvre excédentaires ont été fixés.

Des économistes régionaux et de district ont contribué à fournir, sur demande, des analyses sur la conjoncture économique et le marché du travail. Ils ont rédigé des rapports détaillés sur l'offre et la demande y compris des analyses sur les demandes en main-d'œuvre par occupation qui servent à la sélection des immigrants, ainsi que de guide pour la formation de la main-d'œuvre. Dans chaque province, des économistes spécialistes des besoins en ressources humaines, travaillant à l'intérieur d'un réseau fédéral et provincial de comités et de sous-comités, ont révisé et évalué les besoins locaux de main-d'œuvre et ont participé à des travaux de recherches sur la main-d'œuvre avec leurs homologues des administrations provinciales.

#### GROUPE DE L'ÉVALUATION ET DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Ce groupe est chargé de cerner les questions stratégiques, d'analyser et d'apprécier les lignes d'action ministérielles en vigueur, d'élaborer et de planifier une stratégie et d'évaluer la capacité des politiques et programmes du Ministère à réaliser les objectifs de ce dernier.

En 1976-1977, dans les programmes évalués s'inscrivent le Service de placement, le Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, le Programme de main-d'œuvre agricole du Canada, le Programme des activités et de l'emploi d'étudiants, le Programme des initiatives locales et le Programme d'aide à la création locale d'emplois.

Au cours de l'année financière, une étude importante a été effectuée sur le Programme de mobilité du Ministère. En outre, une étude sur l'évaluation interministérielle des programmes de formation a été achevée de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission d'assurance-chômage et le ministère des Finances.



Un certain nombre d'études spéciales en matière d'immigration ont été effectuées, notamment une analyse du nombre de visas temporaires délivrés en fonction du mouvement d'immigration et de l'incidence sur la formation. Des études ont également été menées sur l'adaptation à la société canadienne des réfugiés chiliens, d'un groupe spécial d'anciens prisonniers politiques chiliens et sur celles des Asiatiques d'Ouganda.

#### Subventions de Recherches

Le Groupe des travaux de recherches a également été chargé d'appliquer un programme général de subvention à la recherche ainsi qu'un programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre. Le premier, financé en totalité par le Ministère, s'applique à toute recherche contribuant à élaborer et à mieux comprendre la politique de main-d'oeuvre et d'immigration au Canada. Dans le cadre de ce programme, des travaux de recherches ont été effectués et poursuivis en 1976-1977 notamment sur l'établissement des immigrants, la situation de la femme active et les exigences professionnelles des employeurs.

Le programme de recherches sur la formation de la main-d'oeuvre est régi par l'article 10 de la Loi sur la formation professionnelle des adultes et tend à subventionner la recherche selon la formule des frais partagés avec les provinces. En 1976-1977, des travaux de recherches ont été effectués dans l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Saskatchewan et en Alberta sur les sujets suivants: formation des exploitants agricoles, formation en cours d'emploi, programme de formation pour les machinistes, les instructeurs, etc.

#### Publications

Le Groupe des travaux de recherches a publié un catalogue de toutes les publications non confidentielles, de tous les documents de travail internes non confidentiels établis à la Division de la recherche et de la planification stratégique, des études pertinentes menées par des agents de la Fonction publique et des recherches effectuées par des experts-conseils et des professeurs d'universités.

#### ANALYSE ÉCONOMIQUE

En 1976-1977, un service régulier d'analyse de la situation actuelle du marché du travail et de l'économie a été offert au Ministère.

Les prévisions sur les professions constituent un élément nécessaire de la planification de nombreux programmes et services du Ministère. Au cours de l'année financière, l'Administration centrale et les divisions locales de cette Direction ont établi conjointement des projections à moyen terme sur les exigences professionnelles dans le cadre du Programme des prévisions relatives aux professions canadiennes (P.P.P.C.). Établies au niveau du Canada et des provinces, ces projections valent pour la période 1974-1982 et ont paru dans une série de treize publications. Elles portent sur les professions qui généralement ne nécessitent pas d'études postsecondaires.



Un certain nombre d'études ont été effectuées sur les problèmes de main-d'œuvre dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des mines. Un rapport intitulé "Les mines et la main-d'œuvre - Le prochain quart de siècle" a été diffusé conjointement avec le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources. Les travaux de recherches sur l'utilisation des effectifs et les besoins à cet égard dans différents secteurs du bâtiment se sont poursuivis. Une étude sur les taux de salaire et les heures de travail au Canada des travailleurs temporaires du Mexique et des Antilles a été effectuée pour établir l'efficacité des mesures que le gouvernement a prises dans le domaine de l'agriculture dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers.

### Formation

Diverses études portant sur le Programme de formation de la main-d'œuvre au Canada ont été entreprises. On a touché tout particulièrement l'aspect économique de la formation professionnelle en tant qu'elle influe sur le marché du travail et peut contribuer à réduire le chômage. La nature et la portée de la formation professionnelle mise en place par le secteur privé ont fait l'objet de travaux qui ont également compris un examen de la capacité de la formation à répondre à la demande, ainsi qu'une analyse des pénuries persistantes dans certaines disciplines et de la dépendance qui en résulte vis-à-vis des travailleurs qualifiés venus de l'étranger.

### Groupe spéciaux

Les études sur les problèmes d'emploi de certaines catégories de la population active, telles que les femmes et les autochtones, se sont poursuivies. Une enquête porte sur les aspects particuliers du déséquilibre qui semble exister entre l'offre et la demande dans le secteur des services domestiques. Une autre enquête, parrainée par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et le Conseil des autochtones du Canada, a été menée auprès des Métis et des autochtones non inscrits par l'intermédiaire de certains Centres de Main-d'œuvre du Canada afin de recueillir des informations sur le nombre de personnes de descendance autochtone non inscrites au ministère des Affaires indiennes et du Nord, sur les régions où elles se trouvent et sur leurs qualifications professionnelles.

### Immigration

Les données de l'Étude longitudinale sur l'adaptation économique et sociale des immigrants à la vie canadienne qui figurent sur des bandes pour ordinateur ont été mises à la disposition des chercheurs par l'entremise des Archives publiques du Canada. Un nouvel échantillon d'immigrants qui a obtenu un visa d'immigrant en 1976 a été choisi et un premier questionnaire diffusé. Les renseignements recueillis permettront de mettre à jour les données de 1969-1971 et de déterminer et d'analyser les changements concernant l'adaptation, notamment à l'égard du marché du travail, du revenu, de la mobilité géographique et de l'assimilation linguistique.

## RECHERCHE ET PLANIFICATION STRATÉGIQUE

La Division de la recherche et de la planification stratégique rassemble, à l'intention des directeurs supérieurs de programme, des renseignements essentiels sur le marché du travail aux échelles nationale, régionale et locale, y compris des prévisions sur l'offre et la demande par profession, et formule des recommandations sur les plans d'action et les stratégies. Elle doit également évaluer l'efficacité des programmes du Ministère, entreprendre la recherche voulue pour étayer les activités du Ministère, coordonner les activités du gouvernement fédéral relatives à la politique démographique et mettre au point du matériel de counselling sur les carrières et les professions.

### GROUPE DES TRAVAUX DE RECHERCHES

Le Groupe des travaux de recherches effectue les analyses et les recherches spéciales qui sous-tendent toutes les activités du Ministère. Ces travaux portent essentiellement sur les conditions et le comportement du marché du travail ainsi que sur le rôle et les répercussions des politiques et programmes de main-d'œuvre et d'immigration qui s'y rapportent. Voici quelques-uns des travaux de recherches effectués au cours de l'année.

#### Emploi et Chômage

Au cours de l'année 1976-1977, on a effectué plusieurs travaux de recherche complémentaires afin de déterminer la nature et les causes du chômage, ainsi que ses dimensions sur le plan régional et démographique.

D'autres travaux de recherches ont porté sur les fluctuations du marché du travail, l'emploi et le chômage, le marché du travail des bas salaires et l'incidence du salaire minimum sur le niveau d'emploi et le bien-être de la population active. Une étude a été faite sur la possibilité de déplacer les chômeurs et sur la mesure dans laquelle une modification du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada pourrait contribuer à réduire le chômage et la pénurie en main-d'œuvre.

d'immigration menées aux termes du nouveau projet de loi a été mise au point. Entre temps, une étude circonstanciée a été menée sur le programme d'immigration et les renseignements exigés, y compris une étude de tous les formulaires utilisés à l'égard des activités relatives à l'immigration au Canada et à l'étranger. Une attention particulière a été accordée à l'appui dont le Programme d'immigration aura besoin de la part des responsables des systèmes informatisés aux termes de la nouvelle Loi.

Au cours de l'année, une campagne d'information publique a été organisée pour faire bien connaître et comprendre au grand public et à tous les groupes ayant un intérêt particulier à l'égard de l'application de la Loi sur l'immigration l'objet et les dispositions de cette dernière ainsi que le programme d'immigration. Des dispositions ont également été prises pour que les activités préliminaires soient coordonnées et tenir le personnel du Ministère au courant des faits nouveaux, à l'aide de bulletins et de consultations patronales-syndicales.

#### RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

Le Ministère a poursuivi ses consultations avec les provinces avant de conclure un certain nombre de contrats avec les organismes bénévoles travaillant dans le domaine de l'établissement des immigrants.

En outre, un comité mixte fédéral-provincial a été instauré pour exécuter les conditions de l'entente Andras-Bienvenue et étudier d'autres questions d'immigration qui préoccupent la province de Québec.

Libanais entré comme visiteur au Canada avant le 21 juin 1976, s'est vu autorisé à faire sa demande de résidence permanente du Canada même. En 1976-1977, environ 9,000 Libanais ont été admis au pays.

Si cette migration a pu s'effectuer rapidement et avec succès, c'est grâce à la promptitude avec laquelle le grand nombre de candidatures a été étudié ainsi qu'au dévouement dont ont fait preuve, au Canada, la communauté libanaise et les organisations intéressées.

#### IMMIGRATION FRANCOPHONE

Des lignes directrices ont été établies de concert avec le ministère de l'Immigration du Québec afin d'assurer l'application uniforme, dans les bureaux à l'étranger, de l'entente Andras-Bienvenue conclue en octobre 1975. Cette dernière confie aux agents d'immigration du Québec un rôle actif à l'égard du recrutement et du counselling aux immigrants qui comptent se rendre au Québec ainsi qu'un rôle consultatif au sujet de la sélection. Elle prévoit également des missions de recrutement formées de représentants du gouvernement fédéral et de celui du Québec dans les pays francophones où il n'y a pas de bureau d'Immigration Canada.

En outre, le Ministère continuera d'appliquer des mesures opérationnelles pour stimuler l'immigration francophone au Canada, notamment au Québec, en raison de l'incidence de l'immigration sur l'unité nationale et des exigences culturelles particulières du Québec. Ces mesures comprennent entre autres l'affectation de \$340,000 à la publicité concernant l'immigration francophone en provenance de la France et de la Belgique, l'expansion du Centre de recherche d'emplois à Montréal afin de trouver et de réserver dans la région du Québec des emplois à certains requérants des pays francophones avant qu'ils n'arrivent au Canada; et encourager certains francophones déplacés à s'établir au Québec (ainsi, 75 pour cent des Vietnamiens et 67 pour cent des Libanais se sont établis au Québec).

#### NOUVELLE LEGISLATION RELATIVE A L'IMMIGRATION

Une étape importante concernant la nouvelle Loi sur l'immigration du Canada a été franchie le 22 novembre 1976, date de la présentation du Bill C-24 devant la Chambre des communes. Il s'agit du fruit de quatre années de travail et des discussions et consultations poussées avec le grand public pour ce qui concerne la politique d'immigration. Le Livre vert sur l'immigration, de même que les auditions et rapports ultérieurs, à la fin de 1975, du Comité spécial mixte du Sénat et de la Chambre des communes en ont constitué les points saillants. Presque toutes les recommandations du Comité ont été incorporées au projet de loi.

Le Comité permanent du travail, de la main-d'oeuvre et de l'immigration a analysé le projet de loi, et le Ministère a présenté le projet de Règlement qui sera élaboré aux termes de la nouvelle Loi.

Le Ministère a procédé à l'élaboration de programmes de formation du personnel et de plans pour les nouveaux guides qu'utiliseront les agents d'immigration dans l'exercice de leurs fonctions aux termes de la nouvelle législation. En outre, une formule d'arbitrage concernant les enquêtes



Le 15 juillet 1976, le Cabinet a relevé le quota de ce mouvement spécial de 5,000 à 6,000 et décidé d'étendre ce programme aux réfugiés d'autres pays de l'Amérique du Sud. Toutefois, la quasi-totalité des réfugiés admis restent d'origine chilienne ou argentine. Le Canada se place en tête de palmarès pour ce qui est de l'effort en faveur de l'établissement définitif des réfugiés originaires de l'Amérique du Sud. Au 31 mars 1977, sur les 5,595 personnes admises en vertu de ce programme spécial, 4,935 étaient arrivées au Canada. Le nombre des demandes établies en Argentine et au Chili en 1976-1977 a baissé et par voie de conséquence celui des visas a accusé un fléchissement proportionnel.

#### Programme des prisonniers politiques

En juillet 1976, le gouvernement a décidé d'admettre 200 prisonniers politiques détenus au Chili et leurs personnes à charge, au lieu des 100 prévus à l'origine. Au 31 mars 1977, 291 prisonniers ainsi que leur famille étaient arrivés au Canada. Des entrevues menées dans 27 prisons ont permis d'étudier le cas de 296 autres prisonniers. Le premier contingent devait commencer à arriver en mai 1977 si les autorités chiliennes leur accordaient une commutation de peine.

#### Programme spécial d'immigration des Vietnamiens et des Cambodgiens

Le programme spécial d'immigration des Vietnamiens et des Cambodgiens au Canada s'est poursuivi en 1976-1977, à un niveau nettement inférieur toutefois. Au mois d'octobre 1976, par suite de l'appel que le Haut-Commissaire aux Réfugiés des Nations Unies lançait au nom des personnes fuyant l'Indochine à bord de petites embarcations, le gouvernement canadien a décidé de réserver à ces "réfugiés sur petites embarcations" les quelque 180 places qui restaient dans son quota de 1,000, établi en mai 1975, pour les réfugiés en provenance du Sud-Est Asiatique.

Ainsi, pendant 1976-1977, environ 150 personnes ont été admises au terme du programme précité.

#### Liban

Lorsque, le 30 mars 1976, l'ambassade canadienne à Beyrouth a dû fermer ses portes, il a fallu trouver une solution pour répondre à l'attente des citoyens et résidents canadiens soucieux d'aider leur famille touchée par les hostilités de la guerre civile au Liban. Grâce à la collaboration des autorités cypriotes, un bureau temporaire dont le personnel se composait de fonctionnaires canadiens et d'employés embauchés sur place à Beyrouth, a pu ouvrir ses portes à Limassol. Cette ville a été choisie parce qu'elle était facilement accessible du Liban.

En 1976-1977, le bureau installé à Limassol a émis plus de 6,300 visas d'immigrants en faveur de personnes parainées ou désignées, victimes du conflit libanais. Les autres bureaux à l'étranger ont eu, pour leur part, à répondre à 1,600 demandes additionnelles d'admission. Parallèlement, tout

les visas de non-immigrants dont bénéficiaient certains visiteurs en provenance des Etats-Unis et en dépit des mesures visant à régler de façon plus efficace l'entrée des personnes désireuses d'étudier au pays ou d'y occuper un emploi temporaire.

Au cours de 1976-1977, on a en outre attaché une importance particulière au contrôle de l'admission des personnes sans cesse plus nombreuses, cherchant à entrer au Canada par des moyens frauduleux, tout en s'efforçant, dans le même temps, de faciliter l'admission des visiteurs et des immigrants de bonne foi.

Les services de visas de la Nouvelle-Orléans, de Hambourg et de Berlin ont fermé leurs portes au cours de 1976-1977, tandis que d'autres étaient inaugurés à Bridgetown, à La Barbade et à Pretoria. Ces changements résultent en fait des mesures de planification à long terme visant à satisfaire la demande que suscite l'immigration au Canada.

#### RÉPUBLIQUE SOCIALISTE DU VIETNAM

Le gouvernement canadien a entamé des négociations avec les autorités vietnamiennes pour obtenir l'autorisation d'étudier, au Vietnam même, les demandes des personnes parrainées ou désignées par des parents résidant au Canada. Dans le cadre de ces pourparlers, un agent du Ministère s'est rendu au cours de l'année à Hanoi et Hô Chi Minh-Ville. D'autres visites sont prévues en vue de normaliser la prestation de ce service.

#### IMMIGRANTS PROVENANT DE LA RÉPUBLIQUE POPULAIRE DE CHINE

En 1973, à l'occasion de la visite du Premier ministre, M. Trudeau, en Chine, les autorités chinoises et canadiennes ont conclu une entente relative à la réunion des familles. Les modifications apportées en 1975 aux formalités d'étude des demandes ont été appliquées sans difficulté. A la fin de 1976, on chiffrait à 2,215 les citoyens chinois qui étaient venus rejoindre leurs parents au Canada.

#### PROGRAMMES HUMAINITAIRES ET D'AIDE AUX RÉFUGIÉS

Au cours de 1976-1977, le Canada a continué d'accueillir des réfugiés dans le cadre de son programme international permanent d'aide aux réfugiés et des programmes spéciaux concernant les Chiliens, les Vietnamiens et les Cambodgiens. En outre, le gouvernement du Canada a poursuivi son programme humanitaire visant à aider les Libanais victimes de tribulations et d'épreuves en raison des événements qui se sont produits dans leur pays.

#### Programme permanent d'aide aux réfugiés

Au cours de 1976-1977, environ 1000 réfugiés ont été admis au Canada dans le cadre du programme précité, soit une augmentation marquée par rapport à 1975-1976. Entre 80 et 90 pour cent de ces réfugiés sont venus d'Europe orientale. La majorité d'entre eux sont venus de l'U.R.S.S. et ont vu leur demande étudiée par le bureau d'Immigration Canada à Rome.

Au cours de l'année financière 1976-1977, le Canada a accueilli 142,627 immigrants, soit 19.3 pour cent de moins qu'au cours de l'année financière écoulée.

Quelque 58,312 des immigrants admis au Canada en 1976-1977 se sont joints à la population active contre 75,423 en 1975-1976. Les autres, soit ceux qui sont demeurés inactifs, étaient, pour la plupart, des personnes à la charge des immigrants ou de proches parents vivant au Canada.

#### ETABLISSEMENT DES IMMIGRANTS

Au cours de l'année, le Ministère a continué d'aider les nouveaux immigrants à s'adapter aux collectivités et aux conditions de vie canadienne. Ces immigrants ont bénéficié de services d'aide à l'établissement par l'entremise des Centres de Main-d'oeuvre du Canada et d'autres organismes publics et privés.

Dans le cadre du programme d'aide à l'établissement et à l'adaptation des immigrants, un large éventail de services a été acheté d'organismes bénévoles au Canada. Un nouveau plan de financement fondé sur l'achat, sur une base forfaitaire, de services d'établissement a été mis en place au début de l'année financière. Les crédits accordés dans le cadre de ce plan se sont élevés à \$960,000, somme qui a été entièrement affectée à des contrats avec 59 organismes implantés au Canada.

Ces contrats ont permis au Ministère de faire en sorte qu'une aide à l'établissement plus personnalisée soit offerte aux nouveaux immigrants dans la plupart des centres d'accueil au Canada plutôt que d'être concentrée comme par le passé dans les grandes métropoles.

#### PROCÉDURES DE CONTRÔLE DES NON-IMMIGRANTS POUR LES OLYMPIQUES

Les mesures spéciales de sécurité mises en place pour exercer un meilleur contrôle des visiteurs éventuels à l'occasion des Jeux olympiques de 1976, ont permis à ces derniers de se dérouler sans incident majeur sur le plan sécuritaire.

#### NUMÉROS D'ASSURANCE SOCIALE DISTINCTIFS

Après l'adoption de numéros d'assurance sociale distinctifs à l'intention des non-immigrants, des directives administratives ont été établies pour faciliter l'entrée des non-immigrants sur le marché du travail canadien. Conformément au Règlement de la Commission d'assurance-chômage, des agents d'immigration visent les demandes d'affiliation à l'assurance sociale et les transmettent au Fichier central de ladite Commission.

#### ACTIVITÉS A L'ÉTRANGER

Par suite du nombre inférieur d'immigrants venus au Canada et de l'adoption d'un programme de restriction par le gouvernement, les effectifs du Ministère à l'étranger ont été réduits de 4.5 pour cent en 1976-1977. Cette réduction a pu être réalisée malgré de nouvelles formalités régissant



## IMMIGRATION CANADA

La politique d'immigration a pour objet de répondre aux besoins économiques et sociaux du Canada et de réaliser les objectifs humanitaires que sont la réunion des familles et l'établissement des réfugiés. Elle se fonde sur des principes de non-discrimination et met l'accent sur la sélection d'immigrants susceptibles de s'adapter au mode de vie canadien et d'apporter de ce fait leur tribut à l'essor économique et culturel du pays.

Dans le cadre de cette politique, Immigration Canada applique des critères d'évaluation uniformes à l'égard des candidats à l'immigration de tous les coins du monde et, tout en admettant d'autre part les personnes à charge et les réfugiés, elle sélectionne ceux de ces candidats dont les compétences sont en demande au Canada.

Outre la sélection des immigrants, Immigration Canada réglemente l'entrée des travailleurs temporaires qui prennent des emplois saisonniers ou temporaires pour lesquels aucun résident du Canada n'est disponible; Immigration Canada accorde le droit d'entrée aux étudiants étrangers qui sont inscrits dans des établissements d'enseignement publics ou privés et se charge de l'examen de millions de demandes émanant de visiteurs qui viennent au Canada à titre de touristes ou pour rendre des visites à caractère culturel, social ou familial.

Immigration Canada voit également à faciliter le retour des résidents canadiens et de mettre en oeuvre les mesures nécessaires en fait d'exécution de la Loi et de contrôle qui s'appliquent aux visiteurs et aux immigrants. Ces mesures comprennent l'examen, l'arrestation, la détention et l'expulsion des personnes, immigrants ou visiteurs, dont la présence au Canada peut constituer une menace pour la santé publique, le bien-être des Canadiens ou la sécurité nationale. Cependant, nul n'est expulsé du pays sans faire l'objet d'une enquête qui sauvegarde les droits que lui garantit la Loi sur l'immigration. En outre, les résidents permanents, les personnes détentrices de visas et celles qui prétendent avoir le statut de réfugié ou de citoyen canadien jouissent d'une voie de recours devant la Commission d'appel de l'immigration.



les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, sauf la région de la Capitale nationale, où la Commission de la Fonction publique se charge elle-même du recrutement.

En 1976-1977, on a signalé au Ministère 100,558 postes vacants dans les catégories du soutien administratif et de l'exploitation, et les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont effectué 216,755 présentations qui ont donné lieu à 96,426 placements.

Main-d'oeuvre Canada fournit aux ministères et organismes fédéraux à qui la Commission de la Fonction publique a délégué des pouvoirs en matière de dotation en personnel, des services de recrutement et de présentation pour

## RECRUTEMENT POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

De nouveau en 1976, une main-d'oeuvre agricole saisonnière en provenance de l'étranger est venue prêter main forte aux travailleurs canadiens. On a pu compter quelque 4,875 Antillais, 575 Mexicains et 196 Américains. La majorité d'entre eux ont travaillé dans des exploitations agricoles et des conserveries de l'Ontario.

Les Commissions locales de la main-d'oeuvre agricole jouent un rôle de conseiller auprès des Services de main-d'oeuvre agricole. Représentant les agriculteurs locaux, elles établissent des lignes directrices pour ce qui a trait aux salaires, aux conditions de travail et au logement. Elles déterminent également les besoins en main-d'oeuvre, les besoins de formation et les établissements aptes à dispenser cette formation.

Grâce aux efforts conjugués des CMC, Centres de Main-d'oeuvre du Canada, et des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada, plus de 105,500 travailleurs ont obtenu un emploi agricole en 1976, comparativement à 95,500 en 1975. Les SMAC ont également fourni des services spécialisés à l'agriculture, notamment un service d'orientation des travailleurs et un service de la paye. Le réseau est passé de 54 à 59 Centres d'emploi agricole.

Le programme Agriculture-Jeunesse est conçu pour attirer les jeunes vers le travail agricole pendant leurs vacances d'été et à considérer la possibilité de faire de l'agriculture une carrière. Dans le cadre de ce programme, 2,374 étudiants ont été placés dans des exploitations agricoles de quatre provinces au cours de l'année financière.

Conformément aux négociations engagées dans le cadre des accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre pour les années financières 1975 à 1978, 1.5 million de dollars ont été affectés en 1976-1977 à l'amélioration du logement des travailleurs saisonniers, à l'élaboration de programmes d'agriculture pour les jeunes, et à la recherche permanente sur les questions de main-d'oeuvre agricole.

Etats-Unis.

. Le Programme d'échanges des travailleurs entre le Canada et les

. Le Programme du Mexique

. Le Programme des Antilles

- Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers étrangers

- Le réseau des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada

. Le programme Agriculture-Jeunesse

- Les accords fédéraux-provinciaux sur la main-d'oeuvre agricole

Les éléments du programme comprennent:

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration a continué de travailler avec le ministère de la Défense nationale à la mise en oeuvre du Programme d'aide au placement civil des anciens militaires, qui aide les membres des Forces armées canadiennes sur le point de prendre leur retraite à obtenir un emploi dans le civil. Ce programme offre les services suivants: counselling préalable à la retraite, orientation professionnelle, renseignements sur le marché du travail et interprétation et évaluation des aptitudes et de l'expérience militaires en ce qu'elles ont trait aux exigences professionnelles dans le domaine civil. Des conseillers en main-d'oeuvre dont les bureaux sont situés dans les grandes bases des Forces armées canadiennes ou à proximité de ces bases ont été désignés pour assurer la liaison avec les agents de personnel et mettre activement en marche les aptitudes des militaires sur le point de prendre leur retraite.

Un groupe de travail interministériel a été mis sur pied et a soumis des recommandations en vue d'étendre et de revitaliser le Programme d'aide au placement civil des anciens militaires, en faisant appel aux possibilités des deux ministères.

#### STRATÉGIE D'EMPLOI COMMUNAUTAIRE

La Stratégie d'emploi communautaire (SEC), qui a pour but de résoudre les problèmes de chômage à long terme par une coopération étroite et continue entre le gouvernement et les collectivités, a marqué des progrès constants.

En 1976-1977, deuxième année d'implantation de la SEC, les activités se sont intensifiées dans presque toutes les provinces.

On s'est efforcé surtout de formuler des stratégies de placement à long terme pour les personnes résidant dans des collectivités désignées qui ont éprouvé particulièrement des difficultés à obtenir un emploi pendant une longue période. Grâce à l'aide des organisations locales et des coordonneurs provinciaux et fédéraux de la SEC, on a fait considérablement progresser l'identification des populations cibles de chômeurs.

On a également mis l'accent sur l'amélioration des communications, de la liaison et de la coordination des programmes d'emploi entre les divers ministères et organismes fédéraux et provinciaux qui participent ou pourraient participer à la Stratégie d'emploi communautaire.

#### PROGRAMMES AGRICOLES

Le Programme de la main-d'oeuvre agricole du Canada fournit certains services et programmes conçus pour accroître la stabilité et améliorer l'organisation de la main-d'oeuvre agricole. Les programmes de recrutement et de formation offerts par les CMC et le réseau des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada sont complétés par des mesures visant la mobilisation de la population active canadienne au pays et l'admission de travailleurs étrangers pour le travail agricole saisonnier lorsqu'il y a pénurie de travailleurs canadiens.

En 1976-1977, le Ministère a reçu l'approbation de nouvelles mesures visant à améliorer l'emploi et l'employabilité des jeunes dans le cadre de sa stratégie globale d'emploi, et les a mises en application. Trois projets pilotes du Programme de formation et d'expérience professionnelle, en oeuvre de janvier à mars 1977, ont permis à des jeunes venant de quitter l'école et en chômage d'obtenir un emploi permanent chez des employeurs participants. Le Ministère a mis sur pied vingt Centres d'emploi des jeunes dans diverses localités du Canada, afin d'améliorer la qualité des services offerts aux jeunes.

De nouveaux efforts ont été déployés en vue de formuler des politiques adaptées aux problèmes actuels d'emploi des jeunes. Le taux de chômage, pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans, s'est élevé en moyenne à 12.6 pour cent en 1976-1977, comparativement à 7.1 pour cent pour l'ensemble des Canadiens.

En 1976-1977, 2,039 jeunes gens d'Europe, d'Australie, du Japon et de la Nouvelle-Zélande ont participé aux programmes internationaux d'emploi des jeunes; 1,366 d'entre eux étaient des étudiants et les 673 autres, de jeunes travailleurs. Comme par les années précédentes, la Division de la main-d'oeuvre était chargée d'établir les lignes directrices et de contrôler le programme.

Depuis 1973, la Division de la main-d'oeuvre administre pour le compte du ministère des Affaires extérieures, le Programme d'échanges de jeunes spécialistes et techniciens entre le Canada et le Mexique. En 1976-1977, vingt Canadiens ont reçu une formation professionnelle pratique au Mexique pendant une période variant de quatre à douze mois, pendant qu'un nombre égal de Mexicains entreprenait un cours de formation au Canada.

#### Emploi d'étudiants

En 1976-1977, le Ministère a continué de coordonner le Programme interministériel des activités et de l'emploi d'étudiants (PAEFE), dont le budget était de 24 millions de dollars. Huit ministères fédéraux fournissant 17 programmes aux étudiants y ont participé, créant ainsi près de 17,000 emplois. En outre, 157,000 étudiants ont pris part à des activités bénévoles. Dans le cadre du programme, le Ministère a également mis sur pied quelque 300 centres spéciaux d'emploi des étudiants, dont les employés sont des étudiants et grâce auxquels 198,000 étudiants ont trouvé un emploi d'été. Ces CMC spéciaux fournissent également aux collectivités un centre d'information sur tous les aspects du PAEFE, Programme des activités et de l'emploi d'étudiants.

#### Services aux étudiants et aux diplômés

Les services des CMC sont à la disposition d'environ deux millions d'étudiants des écoles secondaires canadiennes. Au niveau postsecondaire, 79 CMC sur le campus permanents et itinérants ont offert une gamme complète de services conçus pour répondre aux besoins d'emploi des étudiants. Les fonctionnaires du Ministère ont pris part à des campagnes fructueuses de recrutement sur le campus. On a publié au début de 1977, à l'intention des diplômés du niveau postsecondaire une brochure révisée sur la recherche d'emploi intitulée "Comment passer des études au monde du travail".



Le Ministère a terminé l'étude mixte qu'il avait entreprise avec la Commission de la Fonction publique sur le placement des handicapés dans la Fonction publique fédérale.

L'étude mixte de l'Institut national canadien pour les aveugles et du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration sur les services reliés à l'emploi offerts aux aveugles canadiens a été complétée. Une importante recommandation du rapport, soit le resserrément des relations de travail entre les agents de l'Institut et les conseillers en main-d'oeuvre, a été appliquée en 1976-1977. Une subvention de 100,000 dollars a été accordée à l'Institut pour lui permettre de continuer d'offrir ses services de placement au cours de l'année civile 1977.

Le Répertoire des ateliers protégés a été mis à jour et envoyé à tous les CMC et aux agences privées pour l'information des handicapés et de la clientèle.

Une brochure soulignant les aptitudes des travailleurs handicapés a été publiée et distribuée à tous les conseillers en main-d'oeuvre, ainsi qu'aux agents de dotation de la Commission de la Fonction publique.

#### Bénéficiaires ruraux et urbains des allocations de bien-être

Des fonctionnaires provinciaux ont été affectés à certains Centres de Main-d'oeuvre du Canada pour aider les assistés sociaux à utiliser les services et programmes offerts par le Ministère.

En collaboration avec Santé et Bien-être Canada, le Ministère a mené une étude afin de déterminer les liens existant entre les deux systèmes de prestation de services aux assistés sociaux. Les résultats ont été catalogués et évalués, et des recommandations visant certaines améliorations ont été formulées. L'étude en question a également montré que les CMC avaient établi des liens avec certains organismes sociaux et d'autres mesures à cet égard ont été proposées.

Les entretiens amorcés avec le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social au sujet du rôle que jouerait Main-d'oeuvre Canada en vertu du projet de loi sur les services sociaux se sont poursuivis pendant toute l'année financière.

#### Jeunes travailleurs

Les programmes du Ministère ont de nouveau été centrés sur les problèmes d'emploi de plus en plus graves des jeunes travailleurs, qui constituent près de la moitié de sa clientèle totale et environ 27 pour cent de la population active canadienne. Dans les CMC, les moins de 25 ans ont représenté 52 pour cent du nombre total de stagiaires du PFM Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada et la moitié de tous les participants au Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

du projet sont logés à Whitehorse et le personnel, à Whitehorse également de même qu'à Carmacks, Mayo, Dawson City, Ross River, Watson Lake and Haines Junction.

Le projet du Yukon sert de centre d'information sur le marché du travail et de point de départ aux programmes et services du Ministère. Les Centres de Main-d'œuvre du Canada ont offert leur appui technique pour la prestation de ces programmes et services et notamment pour la satisfaction des besoins de formation et d'emploi des Autochtones.

En 1976-1977, quelque 7,000 travailleurs du Yukon étaient inscrits au Ministère et, sur les 6,100 personnes auxquelles on a transmis des offres d'emploi, 2,400 ont été acceptées.

Les Territoires du Nord-Ouest ont bénéficié des services des Centres de Main-d'œuvre du Canada situés à Yellowknife, Hay River, Inuvik et Frobisher Bay. Deux bureaux secondaires ont également été ouverts à plein temps à Fort Simpson et à Fort Smith. Les collectivités de Tuktoyaktuk, Fort Liard, Fort Resolution, Fort Good Hope, Igloodik, Pond Inlet, Cape Dorset, Rae Edzo et Fort Simpson ont obtenu des services grâce aux projets d'extension des services de main-d'œuvre.

Plus de 8,000 travailleurs se sont inscrits aux CMC des Territoires du Nord-Ouest en 1976-1977, et les quelque 7,000 présentations effectuées ont donné lieu à plus de 3,000 placements.

### Femmes

Le Ministère a continué d'encourager le travail des femmes et leur participation à tous les programmes et services de main-d'œuvre. Au début de l'année financière, on a procédé à l'étude et à l'analyse des services fournis par Main-d'œuvre Canada à sa clientèle féminine, ce qui a donné lieu à un important projet de coordination et de mise au point d'une stratégie dynamique d'emploi des femmes.

Cette stratégie avait pour but de favoriser activement l'amélioration des conditions du marché du travail, de façon à permettre la canalisation de tout le potentiel économique de la main-d'œuvre féminine et d'encourager les femmes dans leur recherche d'un emploi satisfaisant et rémunérateur.

### Ex-détenus

Le Comité national interministériel de la réadaptation des détenus des établissements de correction a continué de fonctionner au cours de l'année. Les comités régionaux ont également été actifs et on a remarqué une plus grande coopération entre les ministères de la Main-d'œuvre et du Solliciteur général.

Le comité s'est penché sur les secteurs où les deux ministères pourraient mieux coordonner la prestation des services reliés à l'emploi.

Le Ministère étudie les besoins propres à ces clients, explore les moyens de modifier ou d'intensifier les programmes et services en vigueur et en élabore de nouveaux pour améliorer les perspectives d'emploi des clients. Voici les groupes, les services et les programmes dont il est question:

#### Programme d'extension des services de main-d'oeuvre

Les responsables du Programme précité ont conclu avec des organismes communautaires des ententes visant à améliorer l'emploi ou l'employabilité de personnes appartenant à certains groupes témoins qui ont éprouvé des difficultés particulières sur le marché du travail et qui n'ont pu bénéficier véritablement des services offerts par leur Centre de Main-d'oeuvre du Canada.

Le programme s'adresse à des groupes choisis qui souffrent de chômage ou de sous-emploi chroniques et qui habituellement, ont à la fois des problèmes d'ordre financier, physique et social. Pour nombre de clients, l'obtention d'un emploi est souvent un objectif à long terme étant donné qu'ils doivent d'abord accroître leur employabilité.

En 1976-1977, le budget du programme était de \$7.3 millions. Il a permis aux 642 employés du programme de mettre en oeuvre 210 projets de service dans 362 points. Environ 28,000 placements ont été effectués en vertu de ce programme. (Appendice 13)

#### Autochtones

Le Ministère a continué d'appliquer les recommandations du groupe de travail sur les services de main-d'oeuvre aux Autochtones. Quelque 55 Autochtones, conseillers en matière d'emploi ont été engagés dans les Centres de Main-d'oeuvre du Canada comptant un grand nombre de clients autochtones. Chacun des bureaux régionaux comptent des coordonnateurs de l'emploi des Autochtones. Selon la politique de dotation en personnel du Ministère, les employés qui occupent dans les bureaux locaux un poste exigeant une communication régulière avec des Autochtones connaissent bien les problèmes auxquels ce groupe fait face sur le marché du travail. Quelque 40 millions de dollars ont été dépensés en 1976 à l'égard du groupe témoin des Autochtones dans le cadre des programmes suivants: Création d'emplois, Formation, Extension des services de main-d'oeuvre. Une enquête démographique sur 210 collectivités de Métis et d'Indiens non inscrits a été effectuée de concert avec le Conseil des Autochtones du Canada.

Le groupe de travail a présenté ses dernières recommandations en juin 1976. Le Ministère a entériné l'objectif suivant: utiliser pleinement la productivité des Autochtones du Canada et appuyer les initiatives individuelles et leurs collectivités pour le développement de leur économie et leur épanouissement par le travail.

#### Activités du Ministère dans les régions septentrionales

Au Yukon, les services des Centres de Main-d'oeuvre du Canada sont offerts aux diverses collectivités par le truchement du projet d'extension des services de main-d'oeuvre du Yukon. Les gestionnaires et administrateurs



En outre, 4,638 travailleurs ont reçu des subventions spéciales de voyage, 24,367 travailleurs et 1,072 étudiants, des subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire, soit un total de 77,703 personnes qui ont reçu une aide financière en vertu du PMMC. (Appendices 9 et 10)

#### SERVICE CONSULTATIF DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada a pour but d'encourager les employeurs et leurs employés à s'unir pour résoudre les problèmes d'adaptation de la main-d'oeuvre attribuables aux changements économiques, technologiques ou autres d'une entreprise ou d'une industrie. Il s'est également donné pour mandat d'aider à la solution de problèmes tels que l'instabilité et le roulement élevé de la main-d'oeuvre ou la planification des effectifs en vue de l'expansion des entreprises.

Les agents du Service consultatif, dispersés dans toutes les régions, fournissent aux cadres et aux employés des conseils techniques et une aide financière, afin de les inciter à travailler ensemble pour résoudre leurs problèmes d'adaptation et pour adopter des solutions satisfaisant les deux parties en cause.

Le gouvernement fédéral assume jusqu'à 50 pour cent du coût des accords du Service consultatif de la main-d'oeuvre, le solde étant payé par les employeurs, les travailleurs et, dans certains cas, les gouvernements provinciaux. Les parties intéressées concluent ensemble des accords à leur satisfaction mutuelle et les services et programmes coordonnés de Main-d'oeuvre Canada sont mis à la disposition des travailleurs, pour les aider à s'adapter aux changements.

En 1976-1977, le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada a signé avec des employeurs et des syndicats 263 accords qui ont visé 199,000 travailleurs répartis dans des entreprises et des industries comptant de 20 à 80 mille employés.

Le gouvernement fédéral a engagé, pour les accords du Service consultatif de la main-d'oeuvre, la somme de 865,267 dollars et versé, pour les accords en question et ceux des années précédentes, un montant de 1,352,628 dollars. A la fin de l'année, 297 projets touchant 317,239 travailleurs étaient en cours. L'accord d'encouragement aux études conclu avec l'Algamma Steel Corporation Ltd" de Port Colborne en Ontario, est un projet typique impliquant quelque cent travailleurs. En outre, 12 accords de mobilité ont été mis en oeuvre dans le cadre du Programme du service consultatif (Appendices 11 et 12).

#### PROGRAMMES ET SERVICES SPECIAUX

L'un des principaux objectifs de la Division de la main-d'oeuvre est de veiller à ce que tous bénéficient de services et de programmes de main-d'oeuvre efficaces, y compris les clients spéciaux qui sont ou seraient vraisemblablement incapables d'obtenir un emploi permanent, même en période de forte demande.



- permettre aux jeunes d'acquérir une certaine expérience de travail, de se mettre au courant des professions et de les explorer pendant l'été et,
- offrir aux ministères et organismes du gouvernement fédéral la possibilité de participer à la création directe d'emplois pour les jeunes en mettant en oeuvre des projets prioritaires pour le gouvernement qui n'auraient pu autrement être entrepris.

#### PROGRAMME DE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE DU CANADA

Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada offre une aide financière sous forme de subventions aux chômeurs de même qu'aux travailleurs qui sont sur le point de perdre leur emploi ou qui sont sous-employés et doivent déménager pour trouver un emploi convenable. Il aide également les personnes qui doivent se déplacer à profiter des services de main-d'oeuvre ou de formation qui ne sont pas offerts dans leur localité.

Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre prévoit six types de subventions:

Les subventions de prospection, qui sont accordées aux travailleurs à la recherche de travail dans la région la plus proche où ils sont susceptibles de trouver un emploi convenable;

Les subventions spéciales de voyage, qui permettent aux travailleurs de profiter des services de main-d'oeuvre qui ne sont pas offerts dans leur localité;

Les subventions de déplacement, qui permettent aux travailleurs de s'établir avec leur famille dans la région où ils ont trouvé un emploi convenable;

Les subventions de voyage en vue d'un emploi temporaire, qui permettent aux travailleurs de se déplacer en vue d'occuper un emploi temporaire d'au moins huit semaines ou pas plus de neuf mois à l'extérieur de leur localité;

Les subventions de voyage de stagiaires, qui paient les frais de déplacement des personnes inscrites à un cours du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada offert à l'extérieur de leur localité en vertu de la Loi sur la formation professionnelle des adultes; et

Les subventions de voyage aux fins du travail agricole saisonnier, qui permettent aux travailleurs d'accepter un emploi agricole saisonnier d'une durée allant jusqu'à neuf mois.

En 1976-1977, les dépenses effectuées au titre du Programme de mobilité se sont élevées à 8.3 millions de dollars. Ce montant a permis de reloger 20,338 travailleurs et leurs personnes à charge et de fournir des subventions de prospection à 27,288 travailleurs à la recherche d'un emploi.

qu'ils feront appel aux compétences des chômeurs de la région. Les projets devront également fournir aux participants une expérience de travail qui les aidera à trouver plus tard un autre emploi. Le financement vise une période maximale de 52 semaines.

Les fonds sont attribués par circonscription, selon l'importance du chômage. Habituellement, ce sont les Commissions consultatives, composées de représentants de la collectivité, qui recommandent au Ministre d'accepter les projets qui lui sont soumis. Lorsqu'un député décide de ne pas constituer un tel groupe, les agents du Ministère consultent officiellement les groupes communautaires.

En 1976-1977, le Ministre a annoncé l'affectation de \$60 millions au programme Canada au travail et le versement de fonds aux circonscriptions, dès le mois d'avril 1977.

#### JEUNESSE-CANADA AU TRAVAIL

Élément du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants, le ministre a annoncé la création du programme Jeunesse-Canada au travail qui vise à réduire le chômage estival des étudiants, en permettant à des organismes reconnus de parrainer des projets créateurs d'emplois dans des régions qui en ont besoin. Dans la mesure du possible, les emplois créés doivent faciliter l'entrée prochaine des étudiants sur le marché du travail en leur offrant la possibilité d'éprouver leurs intérêts, et de s'initier à une gamme variée de domaines. En outre, les projets devront créer des emplois nouveaux, qui viendront s'ajouter à ceux qui existent normalement dans la collectivité, n'avoir aucun but lucratif, fournir uniquement des services et des commodités qui ne sont pas déjà offerts et par conséquent, n'exercer aucune concurrence.

La contribution du gouvernement fédéral n'excédera pas \$25,000 versés pendant un maximum de quatorze semaines, soit entre les mois de mai et septembre. Comme pour le programme Canada au travail, les fonds seront alloués par circonscription.

Les Commissions consultatives et deux personnes connaissant les problèmes liés à l'emploi et aux activités des étudiants recommandent les projets au Ministre.

#### COMPAGNIE DES TRAVAILLEURS D'ÉTÉ

La Compagnie des travailleurs d'été, qui fait également partie du Programme des activités et de l'emploi d'été des étudiants, offre aux ministères et organismes fédéraux la possibilité de créer des emplois à court terme qui fourniront aux jeunes, et surtout aux étudiants, des expériences de travail passionnantes qui leur serviront dans le choix d'une profession et la poursuite de leurs études.

Voici les objectifs du programme:

- créer pour les jeunes des emplois temporaires qui contribueront à l'amélioration de la qualité de la vie au Canada et qui, sur le plan physique ou intellectuel, seront exigeants;

Les organismes reconnus, les associations de personnes ou les sociétés sont invitées à soumettre des projets qui créeront des emplois nouveaux dans la collectivité. Il doit être prouvé que ces emplois seront créés au moment où le chômage sera le plus élevé dans la collectivité et

Successeur du PIL, le programme Canada au travail vise à employer les chômeurs canadiens en utilisant leurs compétences pour fournir à la collectivité les services et commodités dont elle a besoin. L'important, c'est que le travail soit effectué par des personnes dont le talent et le potentiel ne sont temporairement pas en demande dans le secteur privé et que la collectivité en profite. Les salaires versés aux travailleurs des projets excèdent en général de 10 pour cent le salaire minimum provincial.

#### PROGRAMME CANADA AU TRAVAIL

En 1976-1977, \$15.1 millions ont été affectés au PACLE. Au 31 mars 1977, 127 projets fournissant 1,504 emplois avaient été financés (Appendice 8).

Les projets proposés au PACLE sont mis au point en collaboration au niveau local et soumis à l'examen de comités d'étude provinciaux. Les promoteurs de ces projets sont des groupes sans but lucratif, des associations de citoyens ou des organismes bénévoles, des associations communautaires, des coopératives ou des particuliers. Le financement porte sur une période maximale de trois ans, le montant des fonds étant reconsidéré chaque année. Une période d'essai de six mois est également permise avant le versement du gros des fonds.

- créer des emplois qui contribueront à l'indépendance de groupes cibles ou de collectivités prédéterminées.

- fournir des possibilités d'emploi à des personnes susceptibles de rester en chômage en raison de leur manque de compétences professionnelles, de leur isolement géographique, de préjugés raciaux ou culturels, ou de handicaps d'ordre social, mental ou physique, et

Le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE) finance des projets de création d'emplois à long terme. Ses principaux objectifs sont les suivants:

#### PROGRAMME D'AIDE A LA CREATION LOCALE D'EMPLOIS

Le Ministère reconnaît l'aide qu'il a reçue des 200 groupes consultatifs de circonscription au Canada, ce qui constitue un échantillonage représentatif des milieux communautaires et des spécialistes locaux. Je profite en outre de l'occasion pour les remercier de leur collaboration dans l'évaluation des projets d'initiatives.

Vers la fin de novembre, le Ministère a annoncé l'affectation supplémentaire de 100 millions de dollars au programme de 1976-1977. Quelques 6,645 initiatives ont été approuvées sur un total de 11,000 demandes, ce qui a permis de créer plus de 45,000 emplois (Appendice 7).



Le PIL a commencé l'année en disposant de près de \$90 millions pour financer des projets destinés à créer des emplois et à améliorer la situation des collectivités.

## PROGRAMME DES INITIATIVES LOCALES

Le Ministère a poursuivi ses programmes de création directe d'emplois tels que le Programme des initiatives locales (PIL) et le Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE). Sont venus s'y ajouter trois nouveaux programmes d'emploi qui constituent l'essentiel de la stratégie d'emploi du Ministère, soit Canada au travail, Jeunesse-Canada au travail et la Compagnie des travailleurs d'été.

## CRÉATION D'EMPLOIS

La revue Formation des Adultes a été distribuée à 15,000 exemplaires en 1976-1977, par rapport à 10,000 l'année précédente.

6)

En 1976-1977, plus de \$2.7 millions ont été consacrés aux projets de perfectionnement de la formation. Soixante nouveaux projets ont été approuvés, ce qui a porté le nombre total à 151, dont 30 étaient terminés à la fin de l'année et 121 encore en cours de réalisation. (Appendices 2 et

Les projets de perfectionnement de la formation permettent d'expérimenter et d'innover dans des domaines tels que les méthodes d'enseignement et les programmes de cours, les critères et les modes de sélection des stagiaires, l'analyse des professions, le perfectionnement des moniteurs et l'évaluation des programmes de formation. La majorité des projets menés à terme portaient sur l'évaluation qualitative des cours du FMC, sur la réunion de nouveau matériel pour les cours et sur l'analyse des professions. La diffusion d'information concernant les résultats et le matériel des projets a été utile aux agents provinciaux pour l'élaboration et le perfectionnement des cours de formation.

## PERFECTIONNEMENT DE LA FORMATION

Au cours de l'année, une édition spéciale de la publication Formation des Adultes concernant la formation industrielle a été largement diffusée aux employeurs. Elle explique le rôle du Ministère lorsqu'il s'agit d'offrir de la formation professionnelle et recommande que les employeurs assument également la responsabilité directe de dispenser de la formation à leurs employés.

A la demande du Conseil consultatif de la formation maritime, le Ministère vient d'achever pour 1976-1980 la rédaction d'un document sur l'inventaire et les prévisions en main-d'œuvre pour les secteurs de l'expédition et de la pêche. Ce rapport indique les besoins en matière de recrutement et fournit des données sur le nombre de stagiaires reçus dans chaque profession au cours d'une période de cinq ans. Ce document est destiné aux propriétaires, aux opérateurs et aux collèges des pêcheries et du génie maritime.



Afin de réduire le chômage chez les jeunes, le Ministère a mis en œuvre à Halifax, Montréal et Winnipeg, en collaboration avec l'industrie privée, des projets pilotes conçus pour fournir aux jeunes les connaissances et compétences fondamentales dans le domaine du travail de bureau et pour leur faire adopter l'attitude qui convient à l'égard du travail. Ces projets prévoient un recyclage scolaire général, de même qu'une expérience de travail préparant les stagiaires à entrer dans le commerce ou dans l'industrie comme commis aux écritures.

Le succès général qu'ont connu ces projets pilotes est surtout attribuable à l'excellente collaboration, au leadership et aux efforts de nombreuses entreprises qui se sont groupées en consortiums. Le Ministère désire exprimer sa gratitude aux entreprises suivantes:

#### Halifax:

Chambre de commerce de Halifax; Stevens and Fiske Construction Limited; L.E. Shaw Limited; Xerox of Canada Limited; Mac Gulloch and Company Limited; National Sea Products Limited; Halifax Herald Limited; Hawker Siddely Canada Limited (Halifax Shipyard Division); Maritime Telephone and Telegraph Company; Nova Scotia Power Corporation; Imperial Oil Limited; Simpson-Sears Limited; Banque de la Nouvelle-Écosse, Banque de commerce canadienne impériale; Central and Eastern Trust Company; J. Bell and Grant Limited; Maritime Life Assurance Company; Read Restaurants Limited; Oland's Brewerie's (1971) Limited; Banque Mercantile du Canada; Lindsay Entreprises Limited; Major Vending Limited; Banque de Montréal.

#### Montréal:

Gulf Oil Canada Limited (Secteur est); Banque de Montréal; Canadien national; Canadien Pacifique; Imasco; Bell Canada; Compagnie d'assurance-vie Sun Life du Canada; Brasserie Molson du Québec limitée; Compagnie Seagram limitée; Edper Investments Limited; Trust royal; Compagnie d'aluminium du Canada limitée.

#### Winnipeg:

Banque de Montréal, Boeing du Canada; Canadian Motorways Limited; Société coopérative de crédit; Dominion Bridge Company Limited; Federal Industries Company Limited; Great West Life Assurance Company; Greater Winnipeg Gas Company; Compagnie de la Baie d'Hudson; James Richardson and Sons Limited; Manitoba Telephone System; Compagnie T. Eaton; United Grain Growers Limited; Westfair Foods; Fondation de Winnipeg.

- la Formation en apprentissage, qui est la partie théorique de la formation pour les apprentis dans certaines professions désignées au niveau provincial.

Malgré l'inflation, le Ministère a pu, avec la collaboration des provinces, acheter presque autant de cours de formation en établissement que l'année précédente. Les 15 millions de jours de formation ont coûté 285 millions de dollars à l'achat, plus 200 millions de dollars en subventions aux stagiaires. (Appendice 2)

C'est la formation professionnelle, regroupant 39.3 pour cent des stagiaires, qui a constitué encore cette année le principal élément du programme. Pour le reste, 30.9 pour cent des stagiaires étaient inscrits aux cours de formation en apprentissage, 25.3 pour cent aux cours préparatoires à la formation professionnelle et 4.5 pour cent, aux cours de formation linguistique. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une baisse par rapport à l'année précédente, principalement attribuable à une diminution de l'immigration.

Le total des dépenses du gouvernement au cours de l'année 1975-1976 pour la formation a temps plein et à temps partiel a augmenté de \$30 millions pour passer à 485 millions de dollars. Le nombre de stagiaires à temps plein qui ont commencé à suivre le cours de formation a grimpé de 1,741 pour atteindre 177,377, alors que celui des stagiaires à temps partiel a augmenté de 21,556 passant à 59,144. (Appendices 2 et 3)

#### FORMATION INDUSTRIELLE

En vue de combattre le chômage, le Ministère a ajouté 24 millions de dollars à l'allocation de base de 40 millions de dollars consacrés à la formation industrielle en 1976-77. Il s'est attaché surtout à la formation et au recyclage des chômeurs et des travailleurs sur le point de perdre leur emploi. Le Ministère a également accru sa participation au perfectionnement professionnel.

En 1976-1977, le Ministère a signé avec les employeurs 30,779 contrats de formation. En tout, 60,788 travailleurs se sont inscrits au Programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada (PFIMC); leur situation au moment de l'inscription était la suivante:

chômeurs	48.5 pour cent
clients aux besoins spéciaux	10.7 pour cent
clients ayant un emploi	39.5 pour cent
clients sur le point de perdre leur emploi	1.3 pour cent

Comme par les années précédentes, on s'est surtout intéressé aux groupes de personnes généralement considérées comme désavantagées ou ayant des besoins spéciaux, par exemple celles qui sont susceptibles d'avoir de la difficulté à trouver et à conserver un emploi même si la demande est très forte.

Le Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada a continué de jouer un rôle important dans le perfectionnement de la population active du pays, en permettant aux travailleurs d'acquérir les connaissances et aptitudes nécessaires pour trouver un emploi. Il a également fourni aux employeurs la main-d'oeuvre qualifiée dont ils avaient besoin et, par l'intermédiaire du Programme de formation industrielle, a aidé ces derniers à organiser leurs propres cours de formation ou à améliorer ceux qu'ils offraient déjà. En 1976-1977, le Ministère a consacré plus de 548 millions de dollars à la formation en établissement ou en industrie de quelque 297,000 adultes de tout le Canada. (Appendices 2, 3 et 4)

Plusieurs provinces, notamment l'Ontario, le Manitoba et la Colombie-Britannique, ont offert des cours spéciaux d'orientation pour aider les femmes à retourner sur le marché du travail. Au Québec, des mesures ont été prises en vue de faciliter l'accès des femmes aux professions traditionnellesment réservées aux hommes.

On a consacré beaucoup d'énergie à répondre aux besoins de formation des autochtones, en leur permettant de profiter des possibilités d'emploi créées par les importants projets mis en oeuvre dans les régions où leur population se concentre.

En tout, 71,539,796 dollars ont été consacrés à la formation des clients spéciaux ou désavantagés. (Appendice 5)

L'importante étude ministérielle du Programme de formation s'est poursuivie. Une étude interministérielle d'évaluation a également été entreprise, de concert avec le Secréariat du Conseil du Trésor et le ministère des Finances. Ces études, ainsi que le rapport sur les programmes de main-d'oeuvre du Comité permanent du Sénat sur les finances nationales et les consultations provinciales, ont servi de base à l'examen des lignes directrices et des lois sur la formation.

#### FORMATION EN ETABLISSEMENT

Le Ministère acquiert des collèges communautaires et provinciaux, des écoles techniques et, dans une moindre mesure des écoles privées, quatre catégories principales de cours de formation, à savoir:

- la formation professionnelle, qui fournit les connaissances et la compétence nécessaires pour occuper un type d'emploi particulier;
- la formation linguistique, destinée aux immigrants et, dans certains cas, aux migrants au Canada qui ne peuvent utiliser leurs aptitudes professionnelles en raison de leur manque de connaissance de l'anglais ou du français;

- les Cours préparatoires à la formation professionnelle, recyclage scolaire pour les adultes qui comprennent deux éléments à l'intention des clients aux besoins spéciaux: la formation préparatoire à l'emploi et le Programme d'adaptation au travail;



Aider les Canadiens à trouver des emplois et les employeurs, des travailleurs, est resté la grande priorité du Service de placement et par conséquent la principale fonction des Centres de Main-d'oeuvre du Canada. En 1976-1977, 4.4 millions de personnes se sont inscrites ou réinscrites aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada. (Appendice 1). Les conseillers en main-d'oeuvre ont effectué en tout 1,029,711 placements\*. Les fonctionnaires de Main-d'oeuvre Canada ont visité personnellement 364,581 employeurs, qui ont signalé 1,157,423 postes vacants.

Le nombre de clients qui ont eu recours aux services diagnostiques, qui sont achetés d'agences ou de particuliers des secteurs public ou privé, s'est considérablement accru par rapport à l'année précédente. Ce service spécial a pour but de faire comprendre aux conseillers les répercussions de tout facteur physique, sociologique ou psychologique influant sur la capacité du client à se trouver un emploi. Environ 80 pour cent des personnes qui s'y sont adressées ont reçu une aide, sous forme de placement, ou de formation, ou par le biais des autres programmes du Ministère.

Le film sur la "Méthode dynamique de recherche d'emploi", accompagné d'un guide de formation à l'intention des conseillers, a été mis à la disposition des Centres de Main-d'oeuvre du Canada.

CHOIX, est un système interactif et automatisé d'informations et d'exploration des carrières qui vise à aider les clients à se fixer des objectifs professionnels, que ce soit du point de vue de la formation de la main-d'oeuvre ou du placement. Une fois mis au point, CHOIX constituera le système le plus perfectionné du genre au monde et renfermera un large éventail de données sur quelque 650 professions dans chaque province, visant environ 90 pour cent de la population active et emmagasinerà des données générales sur les établissements de formation et maisons d'enseignement secondaire supérieur du Canada. Une méthode semblable d'exploration des carrières sera instituée aux fins de renseignements en matière d'enseignement et de formation.

Les données sur les professions et les carrières seront transmises aux terminaux, et les usagers n'auront qu'à dactylographier leur nom et de brèves réponses aux questions que leur pose l'ordinateur. Ce genre d'intervention suscite l'intérêt du client en l'incitant à participer au choix d'une profession.

Une série de projets pilotes est planifiée, dans le cadre du système CHOIX, pour l'année prochaine dans un certain nombre de Centres de Main-d'oeuvre du Canada, les centres d'information destinés aux jeunes qui cherchent une carrière et les écoles secondaires de plusieurs provinces.

\* 863,145 réguliers (durée de plus d'une semaine); 166,566 occasionnels (durée d'une semaine ou moins).



ment éventuel des deux organisations aurait lieu en plusieurs étapes au cours d'une période prévue de trois ans. Il y aurait d'abord fusionnement des éléments de l'Administration centrale, ensuite des bureaux régionaux et finalement des bureaux locaux au cours de la troisième année. L'élaboration d'un plan circonstancié concernant le fusionnement a été confiée à un comité interministériel composé de cadres supérieurs de la Commission d'assurance-chômage, du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, du Bureau du Conseil privé, du Conseil du Trésor, de la Commission de la Fonction publique et du ministère de la Justice.

De mai 1976 à la fin de l'année visée, les principales activités de la Commission d'assurance-chômage et du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration relatives au fusionnement étaient axées sur l'élaboration, de concert avec le ministère de la Justice, d'une loi d'autorisation; l'élaboration, sous l'autorité d'un Comité interministériel, d'un plan circonstancié relatif au fusionnement; la conception d'une structure organisationnelle générale pour le nouvel organisme; le regroupement des cadres supérieurs des composantes actuelles et la sélection des nouveaux cadres pour que, lors de l'adoption de l'adite législation, le fusionnement soit réalisé de façon à assurer au public un service ininterrompu.

Le 9 décembre 1976, le Ministre a déposé en première lecture, à la Chambre des communes, le Bill C-27 visant à créer la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, le ministère affilié de l'Emploi et de l'Immigration et le Conseil consultatif de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Afin d'assurer la complémentarité des activités fédérales et provinciales, le Ministère continuera de promouvoir la consultation et la collaboration fédérales-provinciales. Dans la plupart des provinces, la constitution de comités fédéraux-provinciaux des besoins en main-d'œuvre donne la possibilité de tenir de nombreuses réunions avec des cadres supérieurs du gouvernement fédéral et des provinces en vue de mettre au point des stratégies visant à répondre aux besoins locaux et régionaux en formation et d'étudier d'autres questions de main-d'œuvre d'intérêt commun.

En 1976-1977, les ententes actuelles de formation de la main-d'œuvre avec toutes les provinces et territoires, sauf la Nouvelle-Écosse dont l'entente n'expire pas avant le 31 mars 1978 ont été prolongées d'une année. Des ententes fédérales-provinciales d'une durée d'un à trois ans en matière de main-d'œuvre agricole ont été conclues ou font l'objet de négociations avec la majorité des provinces. Dans la cadre de la stratégie d'emploi communautaire, des mesures importantes ont été prises pour raffermir la collaboration entre les ministères fédéraux et provinciaux concernés.

Le Ministère exprime sa gratitude aux provinces et aux territoires pour la collaboration et l'aide inestimables qu'ils ont apportées, au cours de l'année dernière, à l'égard des diverses méthodes de consultation. Cette collaboration au sujet de la mise au point d'une stratégie d'emploi et de l'étude de questions de main-d'œuvre est fort profitable à nos clients respectifs, soit les Canadiens.



## MAIN-D'OEUVRE

Au cours de l'année financière 1976-1977, la Division de la main-d'oeuvre du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, a pris un certain nombre de mesures pour combattre le chômage.

En octobre 1976, le Ministre a annoncé à la Chambre des communes la mise en point d'une stratégie quinquennale d'emploi suivant laquelle un certain nombre de nouveaux programmes ont été créés. Le plus remarquable d'entre eux est Canada au travail qui constitue un programme de création d'emplois en vigueur à longueure d'année et qui doit être appliqué en avril 1977. Une autre composante, Jeunesse-Canada au travail, qui débutera au cours de l'été de 1977, permettra aux jeunes de se joindre à la population active et d'acquérir toute l'expérience voulue à l'égard d'une carrière ou de la poursuite de leurs études. Dans le cadre du second programme annoncé à l'intention des jeunes, soit la Compagnie des travailleurs d'été, les ministres et organismes gouvernementaux seront invités à élaborer des projets générateurs d'emplois pour les étudiants qui exécuteront les activités du ministère compétent.

Le Programme de formation et d'expérience professionnelles est une autre composante de la stratégie d'emploi et donnera à de jeunes Canadiens qui éprouvent de véritables difficultés à trouver un emploi la possibilité d'acquérir de l'expérience et de la formation tout en travaillant. Au cours du cycle d'été, les impersévérants scolaires éventuels du niveau secondaire auront l'occasion de travailler de juin à août. Le cycle d'hiver vise les impersévérants scolaires du niveau secondaire qui viennent de quitter l'école et qui éprouvent vraisemblablement d'énormes difficultés à trouver et à conserver un emploi sans obtenir d'aide particulière. Ils acquerront de l'expérience entre les mois d'octobre et de juin.

En outre, dans le cadre de la stratégie d'emploi, le Ministre a annoncé qu'on prévoit augmenter les crédits affectés à certains programmes de main-d'oeuvre pour ainsi en étendre les services aux travailleurs et aux employeurs canadiens.





#### Planification du fusionnement:

L'élaboration d'un plan circonstancié sur le fusionnement a été entreprise par un comité interministériel qui a conçu l'ensemble de la structure organisationnelle proposée, regrouper les cadres des organisations actuelles et choisi des directeurs principaux pour l'organisation éventuelle.

#### Relations fédérales-provinciales:

Au cours de l'année dernière, le Ministère a consulté les provinces et les territoires au sujet d'un large éventail de questions touchant la main-d'oeuvre et l'immigration et a exprimé sa gratitude pour l'aide et la contribution inestimables qu'il a reçues à cet égard.

Les services de main-d'oeuvre agricole du Canada ont placé 51,987 travailleurs dans des emplois réguliers; ces placements ne sont pas compris dans les activités des CMC exposées ci-dessus.

Grâce à 210 projets communautaires, le Programme d'extension des services de main-d'oeuvre Canada a aidé 30,000 personnes à trouver des emplois réguliers ou occasionnels; les données précédentes étayant les activités des CMC en la matière reflètent un certain nombre de ces placements.

#### Formation:

Le Ministère a dépensé 548 millions de dollars au chapitre de la formation institutionnelle et industrielle donnée dans le cadre du Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada; le nombre d'inscriptions à ce programme s'est élevé à quelque 297,000 adultes à l'échelle du Canada.

#### Visites aux employeurs:

Le personnel de Main-d'oeuvre Canada a effectué 364,581 visites personnelles à des employeurs au cours de l'année.

#### Création d'emplois:

Trois nouveaux programmes de création d'emplois, Canada au travail, Jeunesse-Canada au travail et la Compagnie des travailleurs d'été ont été instaurés.

#### Nouveaux immigrants:

Le Canada a reçu 142,627 immigrants; il s'agit d'une diminution de 34,165 (19.3 pour cent) par rapport à l'année précédente. Parmi ces derniers, 58,312 personnes sont entrées sur le marché du travail, contre 75,423 en 1975-1976.

#### Législation en matière d'immigration:

On a exécuté des travaux préparatoires à la déposition du Bill C-24 devant la Chambre des communes le 22 novembre 1976.

#### Publicité:

Le Service d'information a lancé une importante campagne publicitaire concernant les nouveaux programmes de création d'emplois, Canada au travail et Jeunesse-Canada au travail.

#### Législation relative au fusionnement:

Le 9 décembre 1976, le Ministère a déposé en première lecture, à la Chambre des communes, le Bill C-27 visant entre autres à fusionner la Commission d'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

# POINTS SAILLANTS 1976-1977

Le Ministère s'occupe d'un réseau d'environ 438 Centres de Main-d'oeuvre du Canada, et de 59 Services de main-d'oeuvre agricole, de 97 Centres d'Immigration du Canada à l'échelle nationale et de 62 postes d'immigration à l'étranger.

## Inscriptions:

Quelque 4,429,481 personnes se sont inscrites ou réinscrites auprès des Centres de Main-d'oeuvre du Canada en vue d'obtenir un emploi, ce qui représente une diminution de 1.1 pour cent par rapport à 1975-1976. Le nombre moyen de travailleurs inscrits à quelque moment que ce soit au cours de l'année s'élevait à plus de 1,278,000 personnes.

## Vacances:

Les employeurs ont signalé 1,157,423 vacances aux Centres de Main-d'oeuvre du Canada, au cours de 1976-1977.

## Présentations à des employeurs

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont présenté 3,229,141 personnes à des employeurs éventuels.

## Placements:

Les Centres de Main-d'oeuvre du Canada ont fait 863,145 placements réguliers (dont la durée est de plus d'une semaine) et placé 166,566 personnes dans des emplois occasionnels (d'une semaine ou moins); ces données comprennent les placements effectués par les CMC pour étudiants, dont la répartition est la suivante:

Placements dans des emplois réguliers	141,591
Placements dans des emplois occasionnels	56,681
Placements - Total	<u>198,272</u>

Autres programmes et services autorisés dont l'application est régie par vote aux termes des lois portant affectation de crédits:

Le Service d'emploi  
Le Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada  
Le Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada  
Les Programmes de main-d'oeuvre agricole du Canada  
Le Programme des initiatives locales  
Le Programme d'aide à la création locale d'emplois  
Les Services diagnostiques  
Le Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada  
Canada au travail  
Jeunesse-Canada au travail



- établir un système équitable de sélection et d'admission des immigrants et des non-immigrants, fondé sur 1°) la non-discrimination, 2°) les préoccupations d'ordre humanitaire et 3°) les besoins du marché du travail canadien.

Les lois et les règlements appliqués par le Ministère sont les suivants:

La Loi sur le Conseil canadien de la main-d'oeuvre et de l'immigration (S.R.C. 1970, c.C-4)  
 La Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et l'Immigration (S.R.C. 1970, c.M-1)  
 La Loi sur l'immigration (S.R.C. 1970, c.1-2) et le Règlement C.P. 1974, selon l'article 57)  
 Le Règlement sur les enquêtes de l'immigration (DORS/67-621)  
 La Loi sur la Commission d'appel de l'immigration (S.R.C. 1970, c.1-3)  
 Le Décret sur les appels concernant l'immigration parrainée (C.P. 1967-1968) selon l'article 17 de la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration  
 La Loi sur les sociétés auxiliaires de l'immigration (S.R. 1952, c.146)  
 La Loi concernant certaines dispositions et procédures relatives à l'immigration (S.R. 1973-1974, c.28)  
 La Loi sur le travail des aubains (S.R.C. 1970, a-12)  
 La Loi d'urgence sur l'aide à l'exploitation des mines d'or (S.R.C. 1970, E-5) appliquée conjointement avec le ministère de l'Energie, des Mines et des Ressources  
 La Loi concernant la sécurité à l'immigration (S.R. 1974-1975-1976, c.91) sanctionnée le 30 mars 1976  
 Le Règlement sur les prêts d'indemnité de passage (C.P. 1967-1701, selon l'article 69)  
 La Loi sur la formation professionnelle des adultes (S.R.C. 1970, c.A.-2 et 1972, c.14) et le Règlement  
 L'article 13 de la Loi sur les subventions au développement régional (S.R.C. 1970, c.R-3)  
 La Loi sur l'assurance-chômage, 1971 (S.R.C. 1970-1971-1972, c.48) (Partie VII), et le Règlement sur le service national de placement  
 La Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C. 1952, c.236)

Règlements établis aux termes des lois portant affectation de crédits:

Le Règlement sur les primes d'encouragement à la mobilité et aux études de main-d'oeuvre (C.P. 1972-360) établi aux termes de la Loi n° 3 portant affectation de crédits, 1971  
 Le Règlement sur la mobilité de la main-d'oeuvre (C.P. 1972-44) établi aux termes de la Loi n° 3 portant affectation de crédits

## LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE L'IMMIGRATION

- Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'immigration, créé en vertu de la loi sur l'organisation du gouvernement de 1966, est chargé de l'organisation et de l'utilisation des ressources en main-d'oeuvre du Canada, des services d'emploi et de l'immigration.
- Les programmes et les services dont s'occupe le Ministère sont orientés plus précisément vers les objectifs suivants:
- aider les personnes à choisir et à obtenir, grâce à du counselling efficace, un emploi productif et satisfaisant sur le plan personnel;
  - accroître le niveau de compétence de la population active par la formation professionnelle des adultes, ce qui permettra de répondre aux besoins en main-d'oeuvre de l'industrie et d'accroître la productivité;
  - adapter l'offre à la demande d'emploi en fournissant aux travailleurs en chômage et aux sous-employés une aide financière pour leur permettre de déménager avec leur famille dans les régions les plus pressenties pour trouver un emploi convenable et plus productif;
  - aider à réduire les fluctuations d'emploi et à réduire la période de chômage par la création directe d'emplois;
  - coordonner les programmes et services de placement en collaboration avec les autres ministères fédéraux ainsi que les ministères et agences du travail et du bien-être des provinces et territoires;
  - mettre au point des mécanismes visant à prévoir la demande par profession et à faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre aux changements technologiques et autres;
  - rassembler, comparer et diffuser des renseignements sur le marché du travail; analyser de façon détaillée et interpréter l'incidence des programmes du Ministère;

# TABLE DES MATIERES - (fin)

Page

Appendices

39	1. Activité du Service d'emploi 1976-1977.....
40	2. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Dépenses de formation industrielle et établissement 1976-1977.....
42	3. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Nombre de stagiaires inscrits 1976-1977.....
41	4. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Dépenses en institution et en industrie et stagiaires inscrits selon la formation (exclusivement à plein temps).....
47	5. Formation pour les désavantagés (Par rapport à l'ensemble de la formation du PPMC).....
43	6. Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada: Projets de perfectionnement de la formation 1976-1977.....
44	7. Programme des initiatives locales: Résumé 1976-1977.....
45	8. Programme d'aide à la création locale d'emplois: Résumé des contrats en cours d'exécution 1976-1977.....
46	9. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada: Dépenses pour subventions accordées 1976-1977.....
47	10. Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada: Nombre de subventions autorisées 1976-1977.....
48	11. Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada: Résumé des accords relatifs au Service consultatif de la main-d'oeuvre (du début du programme en février 1965 au 31 mars 1977).....
49	12. Ententes en vertu du Service consultatif de la main- d'oeuvre 1967/68-1976/77.....
50	13. Destination prévue des immigrants.....
51	14. Provenance des immigrants.....
52	15. Principaux pays de résidence permanente des immigrants immédiatement avant leur venue au Canada.....
53	16. Immigrants au Canada par groupe de professions (envisagées).....
55	17. Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration: Etat des dépenses par programme 1976-1977.....
56	

20	Immigration Canada.....
21	Etablissement des immigrants.....
21	Procédures de contrôle des non-immigrants pour les Olympiques.....
21	Numéros d'assurance sociale distincts.....
21	Activités à l'étranger.....
22	République socialiste du Vietnam.....
22	Immigrants provenant de la République populaire de Chine.....
22	Programmes humanitaires et d'aide aux réfugiés.....
22	Programme permanent aux réfugiés.....
23	Mouvement spécial destiné aux Chiliens.....
23	Programme des prisonniers politiques.....
23	Programme spécial d'immigration des Vietnamiens et des
23	Cambodgiens.....
23	Liban.....
24	Immigration francophone.....
24	Nouvelle législation relative à l'immigration.....
25	Relations fédérales-provinciales.....
26	Recherche et planification stratégique.....
26	Groupe des travaux de recherches.....
26	Emploi et Chômage.....
27	Etudes sur certains secteurs d'activité.....
27	Formation.....
27	Groupe spéciaux.....
27	Immigration.....
28	Subvention de recherche.....
28	Publications.....
28	Analyse économique.....
29	Groupe de l'évaluation et de la planification stratégique.....
30	Direction de l'analyse et du développement - Professions
30	et carrières.....
31	Politique démographique.....
33	Administration.....
34	Personnel.....
35	Service d'information.....



# TABLE DES MATIERES

Le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.....	x
Points saillants.....	xiii

Main-d'oeuvre.....	1
Service de placements.....	4
Programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada.....	5
Formation en établissement.....	5
Formation industrielle.....	6
Perfectionnement de la formation.....	8
Création d'emplois.....	8
Programme des initiatives locales.....	8
Programme d'aide à la création locale d'emplois.....	9
Programme Canada au travail.....	9
Jeunesse-Canada au travail.....	10
Compagnie des travailleurs d'été.....	10
Programme de mobilité de la main-d'oeuvre du Canada.....	11
Service consultatif de la main-d'oeuvre du Canada.....	11
Services et programmes spéciaux.....	12
Programme d'extension des services de Main-d'oeuvre Canada.....	13
Autochtones.....	13
Activités du Ministère dans les régions septentrionales.....	13
Femmes.....	14
Ex-détenus.....	14
Handicapés physiques et mentaux.....	15
Bénéficiaires ruraux et urbains des allocations de bien-être...	15
Jeunes travailleurs.....	15
Emploi d'été des étudiants.....	16
Services aux étudiants et aux diplômés.....	16
Programme d'aide au placement civil des anciens militaires.....	17
Stratégie d'emploi communautaire.....	17
Programmes agricoles.....	17
Recrutement pour la Fonction publique fédérale.....	18



A l'honorable Bud Cullen, C.P., député,  
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration  
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel du ministre  
de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière 1976-1977.  
Avec ma très haute considération,

Le sous-ministre,

J. L. Manion





A Son Excellence  
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai l'honneur de soumettre à Votre Excellence le rapport annuel  
du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration pour l'année financière  
1976-1977.

Avec ma très haute considération

Le ministre de la Main-d'oeuvre et  
de l'Immigration,

BUD CULLEN

ISBN: 0-662-01360-3

N° de cat: MP1-1977

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1977

# RAPPORT ANNUEL

Pour  
l'année financière  
1976-1977



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Ministre  
Bud Cullen

Manpower  
and Immigration  
Minister  
Bud Cullen





# RAPPORT ANNUEL 76-77



Main-d'œuvre  
et Immigration  
Manpower  
and Immigration











**BINDING SECT. OCT 14 1981**



